

Psykosocialt arbejdsmiljø *blandt nyuddannede socialrådgivere*



Aalborg Universitet, Kandidaten i Socialt Arbejde

28 maj 2025



Udarbejdet af

Emma Miles Mortensen (20230784) & Janina Schiekkel (20184702)

Metodevejleder

Louise Møller Pedersen

Anslag

182.678

1. Abstract

The background for this project is the psychosocial working environment for newly qualified social workers.

The thesis was based on social capital, motivation, as well as stress combinations, which newly qualified employees could encounter.

In addition to this, the thesis highlights a rather limited previous research in this area, which indicates that the subject has not been examined with the qualitative research method. At the same time, the scientific theory that underlies the preparation is social constructivism, therefore this study will also be a focus on the social constructivism that our informants are part of.

The aim is to focus qualitative attention on the psychosocial work environment, experienced by newly qualified social workers and will therefore be focusing on both positive, as well as negative, aspects of the psychosocial working environment.

In addition to the above, the group wishes to put this matter into perspective and encourage other welfare professions to develop action proposals for both social advisors, as well as for welfare professions and thereby ensuring a sustainable psychosocial working environment for all.

For this purpose, the Borg and Andersen's understanding of social capital was used and here can be seen that part of the analysis deals with linking-, bonding- and bridging social capital were examined.

Furthermore, according to Ryan and Deci, motivation is used as well and finally, the group also makes use of the knowledge about stress factors and combination effects.

In order to investigate this area, nine qualitative semi-structured interviews were conducted with newly qualified social workers, who are all publicly employed.

For this purpose, the group had designed an interview-guide, which covered both challenges, as well as motivation factors in their work, focusing on their start-up and well-being during this period. Among other things, the group compared an already existing quantitative study, of the introduction process, with statements from their informants, to uncover similarities and differences.

In conclusion, the findings in the analysis indicate that working with social capital and motivation in the workplace, could be a way of preventing the psychosocial working environment and thereby

create a better prerequisite for newly qualified social workers. The group therefore concludes that, on the basis of the analysis, newly qualified social workers, who are employed in the public sector, are experiencing a burdened psychosocial working environment, and that social capital plays a crucial role in preventing negative consequences.

2. Forord

Dette speciale er det afsluttende projekt i Kandidaten i Socialt Arbejde på Aalborg Universitet og er udarbejdet af to studerende i foråret 2025.

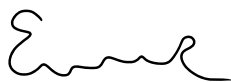
Formålet med dette speciale har været at undersøge det psykosociale arbejdsmiljø for nyuddannede socialrådgivere. Dette emne er blevet valgt på baggrund af relevansen af det psykosociale arbejdsmiljø i arbejdslivet, særligt for nyuddannede. Samtidig er der begrænset forskning på området, hvilket dette speciale søger at belyse nærmere.

Processen med specialet har været lærerig og engagerende og gruppen har opnået en øget forståelse for området. For at dette kunne lykkes, har gruppen indgået et samarbejde med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, hvor gruppen har modtaget sparring og vejledning.

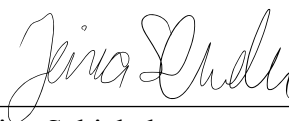
I forbindelse med ovenstående skal der lyde en stor tak til de informanter, som har medvirket til gruppens forståelse og videre arbejde med problemfeltet.

Desuden rettes der en stor tak til Iben Louise Karlsen fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, for værdifuld sparring og vejledning i forbindelse med udarbejdelsen af specialet.

Sidst men ikke mindst takkes metodevejlederen Møller Pedersen for konstruktiv feedback og engageret støtte gennem hele specialeperioden.



Emma Miles Mortensen



Janina Schiekel

Aalborg, 2025

Dette speciale eller dele heraf må offentliggøres med forfatterens tilladelse jf. Bekendtgørelse af lov om ophavsret nr. 1144 af 23.10.2014

Indholdsfortegnelse

1. Abstract.....	1
2. Forord	3
3. Indledning	7
4. Problemfelt.....	9
4.1 Psykosocialt arbejdsmiljø i historisk kontekst.....	9
4.2 Lovgivning på området	10
4.2.1 Lovgivning ikke tilstrækkelig.....	11
4.3 Lederens ansvar.....	11
4.4 Problemstilling	12
4.4.1 Belastede socialrådgivere	12
4.4.1.1 Karakteristika af socialrådgiverfaget.....	12
4.4.1.2 Belastninger	13
4.4.2 Nyuddannede socialrådgivere.....	13
4.4.2.1 Dansk Socialrådgiverforenings anbefalinger	14
4.4.3 Unge i aldersgruppen 21-35 år.....	15
4.5 Problemformulering.....	15
4.5.1 Forskningsspørgsmål.....	15
5. Specialets nøglebegreber og deres sammenhæng	16
6. Litteraturreview.....	17
7. Afgrænsning.....	20
8. Teori.....	21
8.1 Socialrådgivere som frontlinjemedarbejdere.....	21
8.2 Social kapital ifølge Vilhelm Borg og Malene F. Andersen.....	22
8.3 Motivation ifølge Richard M. Ryan og Edward L. Deci	23
8.4 Belastningskombinationer og kombinationseffekter	24
9. Metode.....	28
9.1 Videnskabsteoretiske ståsted: Socialkonstruktivismen	28
9.1.2 Abduktiv tilgang	29
9.2 Empirigenerering.....	30
9.2.1 Adgang til feltet	30

9.2.2 Valg af informanter	32
9.2.3 Interviewform	32
9.2.3.1 Ansigt-til-ansigt interview	33
9.2.3.2 Online interview	33
10. Databehandling og analysestrategi.....	34
10.1 Brugen af Generativ AI	34
10.2 Juridiske overvejelser.....	35
10.3 Transskribering.....	35
10.4 Kodning	36
10.5 Analysestrategi	37
11. Analyse	38
11.1 Det psykosociale arbejdsmiljø i relation til social kapital.....	38
11.1.1 Forbindende social kapital.....	39
11.1.1.1 Opstartsfasen	40
11.1.1.2 Offentlig arbejdsplads – en politiskstyret organisation	42
11.1.1.3 Organisatoriske rammer.....	44
11.1.2 Brobyggende social kapital.....	47
11.1.3 Samlende social kapital	51
11.1.4 Delkonklusion	56
11.2 Motivations påvirkning på det psykosociale arbejdsmiljø hos nyuddannede socialrådgivere	57
11.2.1 Delkonklusion	62
11.3 Belastningskombinationer og kombinationseffekter hos nyuddannede socialrådgivere	63
11.3.1 Høje følelsesmæssige krav og uklare krav	64
11.3.2 Stor arbejdsmængde og tidspres	66
11.3.3 Lav social kapital som belastningsfaktor.....	69
11.3.4 Kombinationseffekter	71
11.3.5 Delkonklusion	74
12. Diskussion	75
12.1 Resultatdiskussion.....	75
12.1.1 Informantprofilens betydning for specialets fund.....	76
12.1.2 Arbejdspladsens ressourcers betydning for det psykosociale arbejdsmiljø.....	77
12.1.3 Fremanalyserede belastningsfaktorer og kombinationseffekter sammenholdt med eksisterende forskning.....	78
12.2 Metodediskussion.....	78
12.2.1 Rekruttering af informanter	78

12.2.2 Metode for empirigenerering	80
12.2.3 Socialkonstruktivismen kontra interaktionisme	80
13. Konklusion	81
14. Perspektivering	83
14.1 Analytisk generalisering	83
14.2 Handlingsforslag samt konkretisering af lovmæssige retningslinjer	85
14.2.1 Forslag om uddybende lovmæssige retningslinjer	85
14.2.2 Handlingsforslag i praksis	86
15. Referenceliste	88
15.1 Artikler	88
15.2 Bøger	89
15.3 Hjemmesider	90
15.4 Rapporter	92
15.5 Kronik	94
15.5 Retskilder og bekendtgørelser	94

3. Indledning

Socialt arbejde er en central del af det danske velfærdssystem og varetages i høj grad af frontlinjemedarbejdere som socialrådgivere. Ofte er målgruppen socialt udsatte, hvorfor socialrådgivere dagligt navigerer i komplekse sociale problemstillinger og organisatoriske rammer. Kandidatuddannelsen i socialt arbejde giver indblik i vilkårene for frontlinjemedarbejdere gennem praksisnær forskning, og kan bidrage til udvikling af den professionelle praksis.

Et centralt aspekt af vilkårene for frontlinjemedarbejdere såsom socialrådgivere, er arbejdsmiljøet, herunder det psykosociale arbejdsmiljø. Betydningen af det psykosociale arbejdsmiljø for trivsel og helbred er et relativt nyt forskningsområde, hvor der ofte arbejdes tværdisciplinært (Pedersen et al., 2024). Der eksisterer endnu ikke en officiel definition af begrebet psykosocialt arbejdsmiljø. Derfor tages der udgangspunkt i professor Reiner Rugulies beskrivelse samt den uddybende specificering på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (herefter NFA) hjemmeside. Her beskrives begrebet som et komplekst fænomen, der påvirkes af sociale strukturer på arbejdspladsen og i samfundet. Ligeledes fremgår det, at det psykosociale arbejdsmiljø indbefatter mange forskellige faktorer, herunder social kapital, der udfoldes i teoriafsnittet. Disse faktorer er ikke statiske og ændrer sig i takt med samfundsudviklingen (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, u.å.). På baggrund heraf defineres psykosocialt arbejdsmiljø i nærværende speciale som de arbejdsrelaterede forhold, der påvirker medarbejders psykiske og sociale trivsel. Heriblandt refereres til strukturelle rammer for arbejdet, det vil sige tilrettelæggelsen, organisering og ledelsesmæssig praksis, og hvordan disse påvirker medarbejderne. Dertil refereres til sociale interaktioner som samarbejde og fællesskabsfølelse.

I de seneste år er der blevet observeret eksempler på et øget pres på det psykosociale arbejdsmiljø blandt velfærdsprofessionerne i Danmark, hvilket kan relateres til stigende produktivitetskrav og økonomiske besparelser på det sociale område (Hansen, et. al, 2023).

Disse besparelser er blandt andet kommet til udtryk i form af nedskalering af tilbud og ydelser. Ifølge kvantitativ forskning har det nævnte pres og besparelserne resulteret i belastninger, eksempelvis forhøjede følelsesmæssige krav for medarbejdere på det sociale område. De påviste belastninger dækker desuden over stor arbejdsmængde og tidspres (Pedersen, 2024).

Det psykosociale arbejdsmiljø påvirkes dog ikke kun af arbejdets organisatoriske og økonomiske rammer. Ledelsespraksis og interaktionen mellem kolleger og kollegagrupper spiller ligeledes en

væsentlig rolle; det vil sige den sociale kontekst, der er på arbejdspladsen. I det nedenstående opremses faktorer, der ifølge forskningen kan udvirke sig negativt på det psykosociale arbejdsmiljø:

- Overdreven arbejdsbelastning
- Modstridende krav og mangel på rolleklarhed
- Manglende involvering i at træffe beslutninger, der påvirker arbejderen
- Manglende indflydelse på den måde, arbejdet udføres på
- Ringe styret organisatorisk forandring, jobusikkerhed
- Ineffektiv kommunikation
- Manglende støtte fra ledelse eller kolleger
- Psykisk og seksuel chikane, diskrimination, vold fra tredjepart

Faktorerne dækker over organisatoriske og sociale aspekter, der kan resultere i arbejdsrelateret stress og andre helbredsudfald (Guyot, 2022). I en kronik om rekruttering og fastholdelse af socialrådgivere fremgår der en stigende tendens til, at socialrådgivere forlader faget, hvilket medfører en gradvis reduktion i arbejdskraften inden for det sociale område (Hansen, et. al, 2023). Hvis disse belastninger samt deres konsekvenser er vedvarende, risikeres der flere helbredsudfald og langtidssygemeldinger, og dermed et frafald i socialrådgiverfaget. Denne udvikling har en markant betydning for den tid, der kan afsættes til den enkelte borger, og dermed kvaliteten i det sociale arbejde. For at fastholde socialrådgivere på arbejdsmarkedet og sikre et mere bæredygtigt arbejdsmiljø, er der behov for at undersøge de psykosociale arbejdsvilkår yderligere og iværksætte tiltag til forebyggelsen af belastninger (Brøndum, 2023).

Særligt den første tid i professionen er præget af sårbarheder og belastninger, eftersom overgangen fra uddannelse til praksis indebærer en stejl læringskurve, der endda omtales som et “praksischok” blandt professionsuddannede (Lehn & Holen, 2021). Her kan høje arbejdskrav virke overvældende, hvis der ikke tilbydes tilstrækkelig støtte og oplæring. Det vil sige, at et mangelfuldt psykosocialt arbejdsmiljø i begyndelsen af karrieren kan belaste nyuddannede yderligere og øge risikoen for tidlige frafald i faget. Et tydeligt eksempel herpå er en nyuddannet sygeplejerske, der fratrådte sin stilling efter blot fem dage grundet for høje krav i opstartsperioden, og et ansvar, som hun ikke følte sig i stand til at påtage sig (Lehn & Holen, 2023). På baggrund af ovenstående er undersøgelsen af det psykosociale arbejdsmiljø for nyuddannede afgørende for at sikre et mere bæredygtigt arbejdsmiljø i velfærdsprofessioner, der kan fastholde nyuddannede.

I forbindelse med research til nærværende speciale blev det tydeligt, at der eksisterer et videnshul i form af kvalitative studier af det psykosociale arbejdsmiljø blandt socialrådgivere og særligt med fokus på nyuddannede. I researchperioden har gruppen udformet et litteraturreview, der afspejler denne problematik. Ydermere har gruppen korresponderet med Iben Louise Karlsen fra NFA, der ligeledes har gjort opmærksom på dette. I forlængelse heraf kan der argumenteres, at det psykosociale arbejdsmiljø er et komplekst område, der skaber grundlag for at undersøge området kvalitativt. Derfor tager specialet afsæt i en kvalitativ undersøgelse af nyuddannede socialrådgiveres psykosociale arbejdsmiljø. Formålet er at afdække udfordringer og succesfaktorer i denne sammenhæng, som kan bruges til formidling af, hvordan der kan skabes et bedre psykisk arbejdsmiljø for socialrådgivere og eventuelt kan generaliseres til andre velfærdsprofessioner.

4. Problemfelt

Det følgende problemfeltet er med til at skabe en forståelsesramme for specialets nøglebegreber ud fra en problemorienteret tilgang, som er bærende for specialet. Problemfeltets emner omhandler følgende emner: 'Psykosocialt arbejdsmiljø i historisk kontekst', 'Lovgivning på området', 'Lederens ansvar', 'Problemstilling', 'Problemformulering' og 'Forskningsspørgsmål'. Problemfeltet bliver således indledt med nedenstående emne 'psykosocialt arbejdsmiljø i historisk kontekst'.

4.1 Psykosocialt arbejdsmiljø i historisk kontekst

Forskningen i det psykosociale arbejdsmiljø har over de seneste 25 år gennemgået en udvikling, som resulterede i et fokusskifte fra krav, indflydelse, udviklingsmuligheder og monotone arbejdsopgaver til en større vægtning af sociale relationer, retfærdighed og værdier. Denne forskydning kan tilskrives den strukturelle transformation på arbejdsmarkedet, hvor industriarbejde er reduceret, mens service- og videns arbejde har vundet frem i de fleste højindkomstlande. Forskydningen startede i løbet af 00'erne vandt teorien om organisatorisk retfærdighed frem, som indebærer, at en lav grad af retfærdighed på arbejdspladsen blev anset som belastende for medarbejdere. Omkring 2005 fremkom teorien om social kapital, som oprindeligt har sit udgangspunkt i samfundsvidenskab (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, u.å.a). I dansk kontekst forstås social kapital på arbejdspladsen som egenskaber, der knyttes til begreberne tillid, retfærdighed og samarbejde (Borg & Andersen, 2017). Forskning viser, at social kapital har betydning for medarbejdernes trivsel, præstationer, innovation og sygefravær, kvalitet og mentale sundhed (Pedersen, Laursen & Buttenschøn, 2023).

Samtidig viser undersøgelser fra NFA om socialt kapital på arbejdspladsen, at en lav grad af social kapital på arbejdspladsen virker belastende for medarbejdere (Borg, 2018).

4.2 Lovgivning på området

Som nævnt i indledningen, er der endnu ikke en fastlagt definition for det psykosociale arbejdsmiljø, som ligeledes afspejles i lovgivningen. Her nævnes der udelukkende det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Gruppen gør derfor opmærksom på, at der i nedenstående redegørelse af lovgivningen fremgår det psykiske arbejdsmiljø, som der tages afsæt i. I specialet anvendes fremover begrebet 'det psykosociale arbejdsmiljø' for at give et mere helhedsorienteret blik på nyuddannede socialrådgiveres subjektive oplevelse af deres arbejdsvilkår.

I 2020 trådte bekendtgørelsen om arbejdsmiljø, nr. 674 af 25. maj i kraft. Den omfatter det psykiske arbejdsmiljø og er hidtil den eneste lovgivning på området. Herunder fremgår det, at arbejdet skal tilrettelægges og udføres således, at påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, på kort og lang sigt jf. § 5. Påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø beskrives i bekendtgørelsens § 7 som forhold, der opstår grundet følgende faktorer: Måden, arbejdet er tilrettelagt og planlagt på, organisatoriske forhold, arbejdsindhold og krav, udførelsen af arbejdet, og sociale relationer. I forlængelse heraf uddybes det i § 13, at ovenstående skal overholdes i forhold til arbejdsomfang og tidspres, hvilket jf. § 14 defineres som ubalance mellem det arbejde, der skal udføres, og den tid, som er til rådighed. Ifølge bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, BEK nr. 1234 af 29/10/2018, skal der iværksættes forebyggende tiltag i overensstemmelse med generelle forebyggelsesprincipper [...] jf. § 4. Disse forebyggelsesprincipper er angivet i bekendtgørelsens bilag 1, hvor særligt punkt 2 har relevans for nærværende speciale: "Tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet".

I 2022 og 2023 offentliggjorde Arbejdstilsynet tre nye vejledninger til bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø. Disse vejledninger omhandler henholdsvis *stor arbejdsomfang og tidspres, høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker* samt *uklare og modstridende krav i arbejdet*. Bekendtgørelsen fastslår, at arbejdsgiveren har en forpligtelse til at forebygge et psykisk arbejdsmiljø, der kan medføre sygdom eller skader (Arbejdstilsynet, 2023). På trods af, at det både afspejles i lovgivningen og i de nævnte vejledninger, at der skal sikres et forsvarligt psykosocialt arbejdsmiljø og hvordan det kan foregå, er det dog relativt ukonkret og op til arbejdspladsen selv at implementere bekendtgørelse.

4.2.1 Lovgivning ikke tilstrækkelig

I forbindelse med ovennævnte ukonkrethed vurderer gruppen, at formuleringen efterlader et stort råderum i implementeringen af lovgivningen og vejledningerne. Dette giver anledning til undren over, hvorvidt lovgivningen er tilstrækkelig, hvorfor der i det følgende præsenteres kritikpunkter. Disse er relevante at udfolde med henblik på at undersøge de forudsætninger, som undersøgelsesgruppen har.

Et af de kritikpunkter, gruppen rejser, vedrører den nævnte lovgivnings universelle karakter, idet visse regler udelukkende gælder for arbejdspladser, der er dækket af en overenskomst.

Da ikke alle arbejdspladser i Danmark er overenskomstdækkede, indebærer det, at nyuddannede socialrådgivere ansat på disse arbejdspladser ikke er sikret på samme måde. Alligevel antager gruppen, at de bliver udsat for de belastninger, som fremgår i problemfeltet, hvilket kan have alvorlige konsekvenser.

Ydermere står der i ovennævnte bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 4, bilag 1, stk. 2 følgende: "Tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet". I forhold til denne formulering er det væsentligt at definere "tilstrækkelig", og sætte klare mål for, hvornår oplæringen opleves som "hensigtsmæssig", da det kan opfattes forskelligt. Ifølge Berger og Luckmanns socialkonstruktivisme har formuleringer som disse betydning for individers internalisering, og i dette tilfælde hvordan den nyuddannede socialrådgiver lærer og tilegner sig arbejdspladsens regler og normer i forhold til arbejdsgange. Det vil altså sige, at de ukonkrete formuleringer gør det vanskeligt at sikre rimelige forudsætninger for nyuddannede.

På baggrund af ovenstående er et relevant opmærksomhedspunkt, hvordan det kan sikres, at arbejdspladsen og det psykosociale arbejdsmiljø lever op til kravene om de nyuddannedes rettigheder og bedst mulige forudsætninger.

4.3 Lederens ansvar

I forbindelse med problemfeltet, den historiske kontekst og den eksisterende lovgivning på området, er arbejdspladsens opmærksomhed og prioritering af et forsvarligt psykosocialt arbejdsmiljø afgørende. Derudover skal ledelsen af de ansatte, som har kontakt med mennesker, og i den forbindelse udsættes for høje følelsesmæssige krav, efterkomme ansvaret for varetagelsen af de

ansattes psykosociale arbejdsmiljø. I forbindelse hermed har Arbejdstilsynet (herefter AT) udarbejdet en vejledning og redskaber, der inkluderer arbejdsgivers vigtigste pligter samt forebyggende tiltag (Arbejdstilsynet, 2023). Eftersom socialrådgivere er frontlinjemedarbejdere og har kontakt med mennesker, der ofte er udsatte borgere, stilles der høje følelsesmæssige krav til dem på arbejdspladsen. Derfor er det særligt vigtigt, at ledere for socialrådgivere varetager de ovenstående opgaver.

4.4 Problemstilling

Ud fra det ovenstående problemfelt vil gruppen videreføre det til hvordan en problemstilling kan opstilles. Derfor vil der i næste afsnit blive præsenteret, hvordan gruppens problemstilling ser ud. Problemstillingen, udgøres af afsnittene 'Belastede socialrådgivere', 'Nyuddannede socialrådgivere' samt 'Unge i aldersgruppen 21-35 år'.

4.4.1 Belastede socialrådgivere

På trods af øget fokus på det psykosociale arbejdsmiljø gennem historien, i lovgivningen og forskningen, samt de frit tilgængelige redskaber og vejledninger fra AT, er frontlinjemedarbejdere, herunder socialrådgivere, belastede på arbejdspladsen. I nedenstående afsnit præsenteres en karakteristik af socialrådgiverfaget samt et overordnet billede af de belastninger, der knyttes hertil.

4.4.1.1 Karakteristika af socialrådgiverfaget

Socialrådgiverfaget kendetegnes ved mangfoldige og komplekse arbejdsopgaver, der kræver sociale, juridiske og etiske hensyn. Opgaverne kan indebære rådgivning, myndighedsudøvelse, udførerrollen, visitation, udarbejdelsen af socialfaglige vurderinger og koordinering af indsatser for borgere. Disse kræver hyppig kontakt med borgere i udsatte og sårbare situationer, hvilket stiller følelsesmæssige krav til socialrådgiveren. Vedkommende skal kunne engagere sig empatisk og samtidig kunne regulere og håndtere egne reaktioner, for at kunne agere professionelt over for borgere og samarbejdspartnere. Arbejdsopgaverne er dertil reguleret af lovgivning, for at sikre, at beslutninger og handlinger er i overensstemmelse med gældende ret. Dette indebærer en konstant opmærksomhed på lovgivningsmæssige ændringer og krav. Derudover er offentlig ansatte socialrådgivere underlagt økonomiske rammer, tidsfrister og effektiviseringskrav, som påvirker socialrådgivernes råderum. Eksempelvis kan tidsfrister og effektiviseringskrav komprimere socialrådgiverens ressourcer til at behandle en sag dybdegående (Jørgensen & Høgsbro, 2015). Yderligere skal socialrådgivere bruge deres professionelle dømmekraft i situationer, hvor regler, relationer og personlig moral ikke

nødvendigvis stemmer overens (Dansk Socialrådgiverforening, u.å.). Dette antager gruppen at kunne påvirke socialrådgiverne i sagsbehandlingen eller i form af psykosociale belastninger.

4.4.1.2 Belastninger

Socialrådgiveres belastninger kommer blandt andet til udtryk i undersøgelser af socialrådgiveres arbejdsmiljø, som er foretaget i de seneste år. Blandt andet fremgår det i en undersøgelse af socialrådgivernes arbejdsmiljø af Dansk Socialrådgiverforening (herefter DS) fra 2024, at socialrådgiveres arbejdsmiljø er “problematisk” (Dansk Socialrådgiverforening, 2024). Data viser, at 31% af socialrådgiverne er stressede hele tiden eller ofte, mens det samme gælder for 16% af lønmodtagere generelt. Socialrådgivere oplever en stor arbejdsmængde, hvor 39% af undersøgelsens svarpersoner angiver, at de ikke når deres arbejdsopgaver. Dertil oplever de adspurgte tidspres, og 27% svarer, at arbejdstempoet påvirker arbejdets kvalitet. I forlængelse heraf kan kombinationen af den store arbejdsmængde og tidspres have til følge, at der er mindre tid til borgeren. Ifølge AT kan en stor arbejdsmængde og tidspres indebære en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed, især, hvis det står på i en længere periode (Arbejdstilsynet, 2023). Ligeledes har socialrådgivere et særligt følelsesmæssigt krævende arbejde; 42% af svarpersonerne har relationer i arbejdet, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere, og 50% bliver bragt i følelsesmæssige krævende situationer. Yderligere viser undersøgelsen implikationer for en utilstrækkelig ledelse, eftersom de adspurgte oplever i *meget lav grad*, i *lav grad* og *delvist*, at lederen er god til at kommunikere klare mål, og 33% af svarpersonerne oplever, at der stilles modstridende krav om deres arbejde. Derudover opleves det, at lederen i *meget lav grad*, i *lav grad* og *delvist* tilpasser arbejdet, hvis medarbejderen har behov for det. De nævnte arbejdsvilkår resulterer i et højt stressniveau, træthed, smerter og udfordringer med at udføre arbejdet med tilstrækkelig kvalitet (Dansk Socialrådgiverforening, 2024).

De ovenstående afsnit tydeliggør, at socialrådgivere er en belastede branche. Dermed er socialrådgiverfaget eksponeret for negative påvirkninger i det psykosociale arbejdsmiljø og kan være tilbøjelige til at udvikle helbredsudfald.

4.4.2 Nyuddannede socialrådgivere

I ovenstående afsnit nævnes faktorer, der kan virke belastende for medarbejderne, og særligt nyuddannede socialrådgivere kan være sårbare i et belastende psykosocialt arbejdsmiljø. Erhvervspsykolog Solveig Gjerding begrundet dette med en udtalelse til DS. Hun forklarer, at nyuddannede gennemgår en periode i livet med mange livsændringer, som øger den pågældendes følsomhed og sårbarhed. I en sådan periode er der et større behov for trygge rammer, der blandt andet

inkluderer at fremme motivation, etablere mentorordninger og sætte fokus på den kritiske overgang, som nyuddannede gennemgår (Nielsen, 2020).

4.4.2.1 Dansk Socialrådgiverforenings anbefalinger

I det følgende kortlægges DS' anbefalinger og vejledninger, for at skildre de eksisterende muligheder for at bidrage til et sundt psykosocialt arbejdsmiljø for nyuddannede socialrådgivere. I forlængelse heraf redegøres der for resultater fra en kvantitativ rundspørge, for at sammenholde anbefalingerne med et virkelighedsbillede.

De udarbejdede anbefalinger fra DS til nyuddannedes introforløb indebærer et introduktionsprogram, der varer i en til tre måneder, et mentorskab i ni til 12 måneder og færre arbejdsopgaver i seks måneder. Disse anbefalinger afspejles dog ikke rundspørgens data, der viser, at størstedelen af nyuddannede modtog et for kort introduktionsprogram og mentorskab og 84% kun havde færre arbejdsopgaver i maksimalt tre måneder.

Derudover har DS offentliggjort siden "Introduktion og mentorordninger" på deres hjemmeside, der indeholder seks underpunkter om inspiration og redskaber til at kunne etablere en god start for nyuddannede og nyansatte socialrådgivere (Dansk Socialrådgiverforening, u.å.a). I undersøgelsen af nyuddannedes psykosociale arbejdsmiljø er det væsentligt at tage i betragtning, at der findes frit tilgængelige vejledninger og redskaber til at skabe positive rammer for modtagelsen af nye medarbejdere på arbejdspladsen.

En rundspørge vedrørende nyuddannede socialrådgiveres arbejdsstart tyder på, at de førnævnte trygge rammer ikke bliver opfyldt tilstrækkeligt. Mens 47% af respondenterne svarer *meget godt* på spørgsmålet "Hvor godt vurderer du generelt, at du blev modtaget på din arbejdsplads?", og 63% svarer, at de har været igennem et introduktionsprogram på arbejdspladsen, er der stadig mangler ved modtagelsen af nyuddannede. Eksempelvis er 36,8% af respondenterne ikke blevet tildelt en mentor og 36,7% havde ikke færre arbejdsopgaver end deres kollegaer i starten af jobbet. Derudover angiver 28,6% at være *meget enig*, og 35% at være *enig* i udsagnet "Overgangen fra uddannelse til job var svær". Ifølge rundspørgen er en af de vigtigste årsager til dette svar, at deres job er meget krævende, som 50% angiver (Dansk Socialrådgiverforening, 2023).

I det ovennævnte fremgår det, at over halvdelen af svarpersonerne i rundspørgen har været igennem et introduktionsprogram, men at der stadig opleves mangler i forhold til opstartens kvalitet. Eksempelvis får kun omkring en tredjedel tildelt en mentor, og ligeledes oplever en tredjedel, at deres

overgang til job var svær. På trods af, at der findes tilgængelige anbefalinger og vejledninger til et godt introduktionsforløb, tyder rundspørgen på, at der endnu ikke er etableret optimale rammer for de nyuddannede socialrådgivere. Hermed fremhæves en nysgerrighed på, om der er en mulig sammenhæng til det psykosociale arbejdsmiljø, hvilket appellerer til mere kvalitativ forskning på området. På baggrund af rundspørgen, finder gruppen det interessant at afdække, hvordan nyuddannede socialrådgivere oplever det psykosociale arbejdsmiljø i sammenhæng med førnævnte anbefalinger, vejledninger og redskaber, det vil sige i hvilken grad de inddrages og kan mærkes i praksis.

4.4.3 Unge i aldersgruppen 21-35 år

Det er relevant at undersøge unge nyuddannede socialrådgivere, da aldersgruppen 21-35 år generelt er i øget risiko for at udvikle stress og depression. Ifølge Falck oplever henholdsvis 21% af de 21-25-årige og 20% af de 26-35-årige symptomer på disse tilstande, hvilket indikerer en sårbarhed i netop denne aldersgruppe (Falck, 2024). Yderligere viser nyere data fra Sundhedsdonationer, at et stigende antal unge rapporterer depressive symptomer, angst, anspændthed og ensomhed (Sundhedsdonationer, 2024). Dette oplever gruppen som værende et problem, da nyuddannede socialrådgivere oftest er i denne aldersgruppe. De nyuddannede befinder sig i et felt med en stor arbejdsmængde, følelsesmæssige krævende arbejdsopgaver og en lav grad af erfaring, kan denne kombination udgøre en risikofaktor for psykosocial belastning (se indledningen på side 6-8). Derfor er det både relevant og nødvendigt at sætte forskningsmæssig fokus på denne undersøgelsesgruppe.

4.5 Problemformulering

På baggrund af det ovennævnte problemfelt, er gruppen kommet frem til en problemformulering der lyder på:

Hvordan oplever nyuddannede, offentligt ansatte socialrådgivere det psykosociale arbejdsmiljø på deres arbejdsplads? Hvilken betydning har social kapital i forebyggelsen af belastninger og negative påvirkninger?

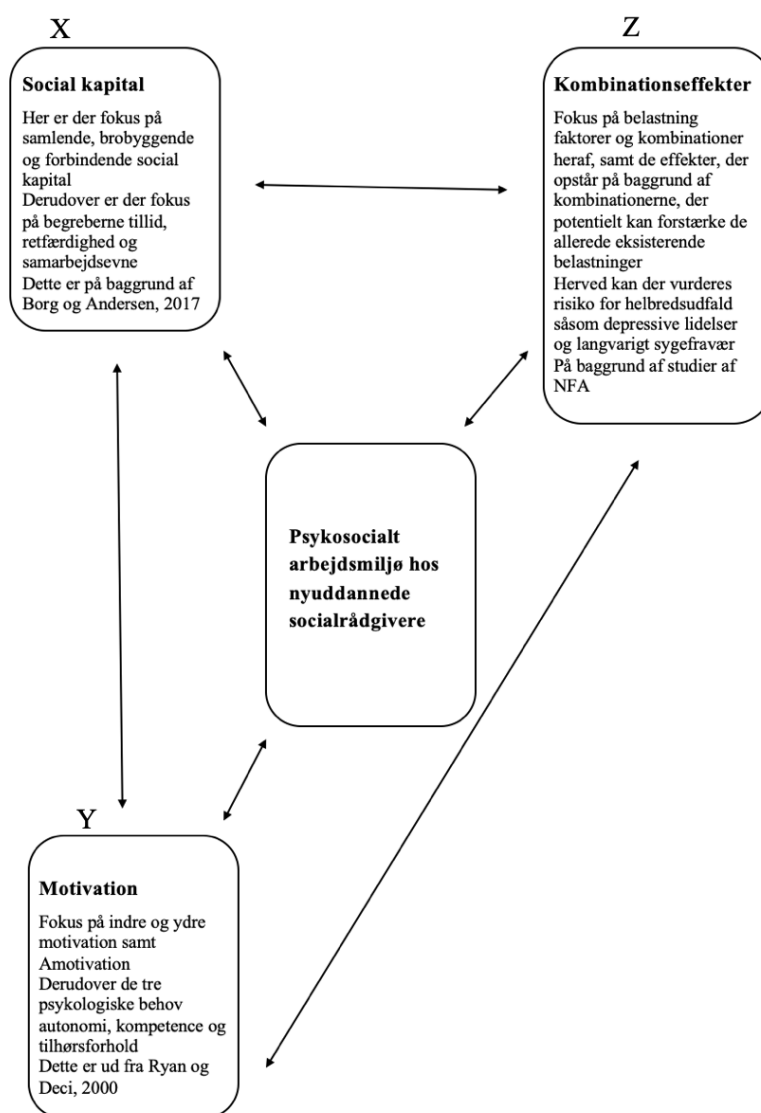
4.5.1 Forskningsspørgsmål

På baggrund af problemformuleringen udarbejdede gruppen fire forskningsspørgsmål, som skulle støtte gruppen i at besvare problemformuleringen. De fire forskningsspørgsmål lyder som følgende:

1. Hvordan opleves forbindende, brobyggende og samlende social kapital på nyuddannede socialrådgiveres arbejdspladser?
2. Hvilke motivationsfaktorer og udfordringer oplever nyuddannede socialrådgivere på arbejdspladsen?
3. Hvilken betydning har belastningskombinationer for nyuddannede socialrådgivere?
4. Hvordan kan social kapital bidrage til forebyggelse af et negativt psykosocialt arbejdsmiljø?

5. Specialets nøglebegreber og deres sammenhæng

I de før nævnte dele af speciale fremgår det, at emnet for dette speciale er det psykosociale arbejdsmiljø. Det psykosociale arbejdsmiljø som nævnt i 'Indledningen', har ikke nogen fast definition og dermed kan det opleves som værende komplekst. For at tydeliggøre det psykosociale arbejdsmiljø, har gruppen udvalgt tre nøglebegreber, der udgør undersøgelsens omdrejningspunkt. I figur 1 tydeliggøres disse nøglebegreber og deres sammenhæng. Figuren bidrager med en tydeliggørelse af, hvordan nøglebegreberne kan påvirke hinanden samt den kompleksitet der er i nøglebegreberne. Dette har gruppen forsøgt at belyse med de dobbeltrettede pile. Social kapital som X antages, at påvirke Motivationen som er Y og de begge spiller en rolle i, at påvirke de kombinationseffekter som de nyuddannede socialrådgivere oplever.



Figur 1: Komplexiteten i det psykosociale arbejdsmiljø

Ydermere er gruppen opmærksom på, at alle sociale fænomener i en socialkonstruktivistisk optik er dynamiske, det vil sige, at elementerne højst sandsynligt har en gensidig påvirkning. Eksempelvis kan motivation påvirke den sociale kapital, men samtidig kan social kapital påvirke motivation. Derfor kan placeringen af figurens elementer, der viser samspillet mellem nøglebegreberne, anfægtes.

6. Litteraturreview

I dette afsnit præsenteres et litteraturreview, som danner det forskningsmæssige grundlag for nærværende speciale.

I forbindelse med litteratursøgningen for nærværende speciale er der udarbejdet en søgeprotokol, hvilket hjælper til, at søgeprocessen bliver gjort mere systematisk. Gruppen har benyttet sig af PICO modellen i søgeprocessen, da denne metode blev vurderet mest relevant for emnet. Søgningerne foregik i databasen *PUBmed*, da dette er en af de største sundhedsfaglige databaser. Dertil er databasen udvalgt grundet de paralleller, der kan drages til sundhedsfaglige professioners problemstillinger. Disse paralleller indebærer blandt andet de helbredsmæssige påvirkninger, som det psykosociale arbejdsmiljø kan have, herunder risiko for stress og depression.

Derudover er der fundet artikler ved en anden relevant digital søgning. Processen for udvælgelsen af artikler kan ses i gruppens flowchart i bilag B.

Dette speciale har fokus på at undersøge nyuddannede socialrådgiveres psykosociale arbejdsmiljø. Problemstillingen er formuleret på baggrund af det foregående problemfelt og de artikler, gruppen har fundet gennem litteratursøgningen. Resultatet af søgningen ses i tabellen nedenfor.

Artikler
Sammenhænge mellem kombinationer af faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø og helbredsrelaterede udfald blandt arbejdstagere i Danmark 2022
Praksischock genbesøgt/ nyuddannede sygeplejerskers erfaringer med at træde ind på arbejdsmarkedet
Is mental health positively associated with workplace social capital among Danish hospital employees? A multilevel study
Do different job demands interact as predictors of long-term sickness absence? A register-based follow-up on 55 467 Danish workers

Tabel 1: Præsentation af artikler, der er benyttet i litteraturreview

I det følgende vil gruppen vurdere kvaliteten på de ovenstående artikler. Som grundlag for denne vurdering tages der udgang i Boote og Beiles *Scholars Before Researchers: On the Centrality of the*

Dissertation Literature Review in Research Preparation. På baggrund af dette udformes det litteraturreview, der danner grundlag for gruppens artikelvalg til dette speciale. Litteraturreviewet uddybes efter den kritiske vurdering af artiklerne (Boote & Beile, 2005).

Is mental health positively associated with workplace social capital among Danish hospital employees? A multilevel study			Praksischok genbesøgt/ nyuddannede sygeplejerskers erfaringer med at træde ind på arbejdsmarkedet		
Coverage	Justified criteria for inclusion and exclusion from review	3	Coverage	Justified criteria for inclusion and exclusion from review	2
Synthesis	Distinguished what has been done in the field from what needs to be done	2	Synthesis	Distinguished what has been done in the field from what needs to be done	2
	Placed the topic or problem in the broader scholarly literature	3		Placed the topic or problem in the broader scholarly literature	3
	Placed the research in the historical context of the field	2		Placed the research in the historical context of the field	2
	Acquired and enhanced the subject vocabulary	3		Acquired and enhanced the subject vocabulary	2
	Articulated important variables and phenomena relevant to the topic	2		Articulated important variables and phenomena relevant to the topic	3
	Synthesized and gained a new perspective on the literature	3		Synthesized and gained a new perspective on the literature	2
Methodology	Identified the main methodologies and research techniques that have been used in the field, and their advantages and disadvantages.	2	Methodology	Identified the main methodologies and research techniques that have been used in the field, and their advantages and disadvantages.	3
	Related ideas and theories in the field to research methodologies	2		Related ideas and theories in the field to research methodologies	2
Significance	Rationalized the practical significance of the research problem	3	Significance	Rationalized the practical significance of the research problem	3
	Rationalized the scholarly significance of the research problem	2		Rationalized the scholarly significance of the research problem	2
Rhetoric	Was written with a coherent, clear structure that supported the review	3	Rhetoric	Was written with a coherent, clear structure that supported the review	2
Do different job demands interact as predictors of long-term sickness absence? A register-based follow-up on 55 467 Danish workers			Sammenhænge mellem kombinationer af faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø og helbredsrelaterede udfald blandt arbejdstagere i Danmark 2022		
Coverage	Justified criteria for inclusion and exclusion from review	2	Coverage	Justified criteria for inclusion and exclusion from review	3
Synthesis	Distinguished what has been done in the field from what needs to be done	3	Synthesis	Distinguished what has been done in the field from what needs to be done	3
	Placed the topic or problem in the broader scholarly literature	3		Placed the topic or problem in the broader scholarly literature	3
	Placed the research in the historical context of the field	2		Placed the research in the historical context of the field	1
	Acquired and enhanced the subject vocabulary	2		Acquired and enhanced the subject vocabulary	3
	Articulated important variables and phenomena relevant to the topic	2		Articulated important variables and phenomena relevant to the topic	2
	Synthesized and gained a new perspective on the literature	3		Synthesized and gained a new perspective on the literature	3
Methodology	Identified the main methodologies and research techniques that have been used in the field, and their advantages and disadvantages.	2	Methodology	Identified the main methodologies and research techniques that have been used in the field, and their advantages and disadvantages.	3
	Related ideas and theories in the field to research methodologies	2		Related ideas and theories in the field to research methodologies	2
Significance	Rationalized the practical significance of the research problem	3	Significance	Rationalized the practical significance of the research problem	3
	Rationalized the scholarly significance of the research problem	2		Rationalized the scholarly significance of the research problem	2
Rhetoric	Was written with a coherent, clear structure that supported the review	3	Rhetoric	Was written with a coherent, clear structure that supported the review	3

Tabel 2: Gruppens kritiske vurdering af artiklerne

Ovenfor illustreres det, hvordan gruppen har kritisk vurderet de fire videnskabelige artikler, der har bidraget til udarbejdelsen af dette speciale. Den første artikel; *“Sammenhænge mellem kombinationer af faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø og helbredsrelaterede udfald blandt arbejdstagere i Danmark 2022”*, undersøger sammenhænge mellem kombinationer af faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø og helbredsrelaterede udfald blandt arbejdstagere i Danmark, gennem et kvantitativt studiedesign (Clausen, et al., 2022). Hovedformålet er at identificere, hvordan disse kombinationer påvirker medarbejdernes trivsel og sygefravær. Målgruppen er arbejdsmiljøprofessionelle, ledere og forskere.

Anden artikel; *“Praksischok genbesøgt/ nyuddannede sygeplejerskers erfaringer med at træde ind på arbejdsmarkedet”*, undersøger nyuddannede sygeplejerskers erfaringer med overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked. Hovedformålet er at belyse, hvordan begrebet praksischok relaterer sig

til de udfordringer, sygeplejerskerne møder, og at diskutere behovet for en nuanceret forståelse af disse forhold. Målgruppen er forskere, beslutningstagere og fagfolk inden for sundhedssektoren (Holen & Lehn, 2023).

Tredje artikel; *“Is mental health positively associated with workplace social capital among Danish hospital employees? A multilevel study”*, undersøger sammenhængen mellem mental sundhed og social kapital på arbejdspladsen blandt ansatte på danske hospitaler. Hovedformålet er at belyse, hvordan forskellige typer social kapital kan påvirke mental sundhed, og målgruppen er forskere og fagfolk inden for sundhedssektoren. Igen ses det, at studiedesignet har en kvantitativ tilgang (Pedersen, Laursen & Buttenschøn, 2023).

Fjerde artikel; *“Do different job demands interact as predictors of long-term sickness absence? A register-based follow-up on 55 467 Danish workers”*, undersøger interaktionen mellem forskellige jobkrav som forudsiger af langvarig sygefravær blandt danske arbejdstagere. Hovedformålet er at vurdere, hvordan kombinationer af kvantitative krav, følelsesmæssige krav, uklare og modstridende krav samt vold/trusler om vold påvirker risikoen for langvarig sygefravær. Målgruppen inkluderer forskere, arbejdsmiljøprofessionelle og beslutningstagere. Selve denne undersøgelse har haft et kvantitativt studie design (Clausen, et al., 2022).

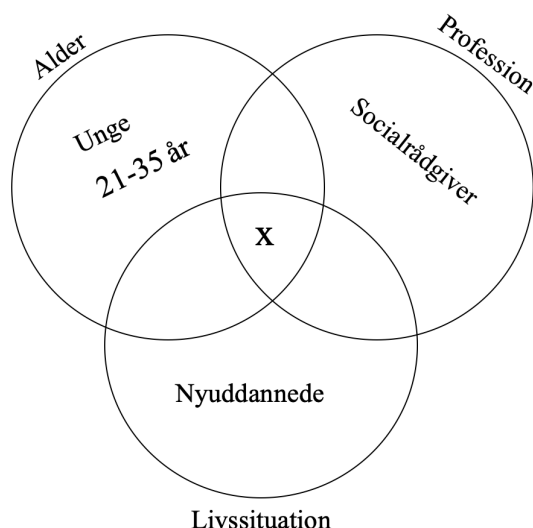
Med udgangspunkt i disse fire artikler kan det konstateres, at en stor del af den forskning, der omhandler det psykosociale arbejdsmiljø, er foretaget kvantitativt. For at opnå et mere fyldestgørende og nuanceret datasæt, ønsker gruppen at undersøge emnet kvalitativt. Derudover antages det, at der ved en kvalitativ undersøgelse kan afdækkes sociale konstruktioner, som kan have betydning for informanternes subjektive udsagn.

Derudover belyser den ene artikel et såkaldt “praksischok”, som nyuddannede sygeplejersker oplever. Argumentet for at udvælge denne artikel, er de paralleller, der kan drages fra sygeplejerskernes oplevelser til socialrådgivernes oplevelser, og begge professioner er velfærdsprofessioner med lignende arbejdskrav. Eftersom sygeplejerskerne oplever det nævnte praksischok, kan det forventes, at det samme kan gøre sig gældende for nyuddannede socialrådgivere. På baggrund heraf er gruppen kommet frem til den anvendte undersøgelsesmetode samt problemformulering, som præsenteres i det følgende.

7. Afgrænsning

I det følgende afsnit belyses og argumenteres for afgrænsningen for specialets undersøgelsesgruppe. Afgrænsningen tager afsæt i gruppens motivation for at fremme det sociale arbejdes felt, med særligt fokus på at afdække frontlinjemedarbejderes arbejdsvilkår i daglig praksis.

I forbindelse med muligheden for at afholde fysiske interviews, har afgrænsningen inkluderet geografisk tilgængelighed, det vil sige Aalborg Kommune og omegn. Herudover indebærer afgrænsningen tre overordnede kriterier for undersøgelsesgruppen; socialrådgiverprofessionen, nyuddannede og aldersgruppen 21-35 år. For at tydeliggøre kriterierne, illustreres undersøgelsesgruppen i nedenstående figur (figur 2). Undersøgelsesgruppen er markeret med et kryds.



Figur 2: Afgrænsnings for informanternes målgruppe

Med henblik på at undersøge arbejdsvilkårene for socialrådgiverprofessionen, afgrænses der til udelukkende at fokusere på offentlig ansatte socialrådgivere. Argumentet herfor er, at størstedelen af det lønnede sociale arbejde foregår i den offentlige sektor, det vil sige 85% er ansatte som socialrådgivere i kommuner (Danske professionshøjskoler, 2024). Dertil afgrænses specialet til at undersøge nyuddannede socialrådgivere, eftersom nyuddannede er særligt sårbare grundet mange livsændringer, som tidligere beskrevet i problemfeltet 'Nyuddannede socialrådgivere'. Begrebet "Nyuddannede socialrådgivere" defineres i nærværende speciale som personer, der afsluttede socialrådgiveruddannelsen mellem sommeren 2021 til og med sommeren 2024, med mindst tre måneders sammenhængende ansættelse. Dermed forsøger gruppen at sikre sig relevant data, der er repræsentativt i forhold til at skildre så aktuelle arbejdsvilkår for nyuddannede, som muligt.

Aldersgruppen 21-35 år er relevant at undersøge i forbindelse med problemstillingen, da gennemsnitsalderen ved uddannelsens start er 23,2 år, hvilket betyder, at nyuddannede socialrådgivere typisk er mellem 27 og 28 år (Danske professionsskoler, 2024). Samtidig er især unge i alderen 21-25 år og 26-35 år i større risiko for at udvikle stress og depression end andre aldersgrupper - henholdsvis 21% og 20% (Falck, 2024). Et ringe psykosocialt arbejdsmiljø kan være medvirkende til psykisk belastning og dermed også tilstande som stress og depression, som tidligere nævnt i afsnittet 'Belastede socialrådgivere'. Dermed er det væsentligt at undersøge denne aldersgruppe nærmere.

Således belyser afgrænsningen og figur 2, at undersøgelsesgruppen kan være særlig sårbar, eftersom de kan opleve udfordringer i tre forskellige sammenhænge. På trods af de forskellige udfordringer er undersøgelsesgruppen udbredt og har en betydning for det fremtidige sociale arbejde, hvorfor den er væsentlig at undersøge.

8. Teori

Det følgende afsnit redegør for det teoretiske fundament, som ligger til grund for dette speciales analytiske tilgang. Udvalgelsen af teorierne og begreberne er foretaget med udgangspunkt i deres relevans for at belyse problemformuleringen samt på baggrund af den genererede empiri. I det nedenstående præsenteres teori om "social kapital", "motivation" under selvbestemmelsesteorien, og begreberne "belastningskombinationer og kombinationseffekter". Disse teorier og begreber anvendes med henblik på at belyse sociale dynamikker gennem social kapital, psykologiske aspekter gennem motivation, samt at afdække betydningen af psykosociale belastninger gennem "belastningsfaktorer og kombinationseffekter".

8.1 Socialrådgivere som frontlinjemedarbejdere

Ifølge teorien om *street level bureaucracy*, udviklet af Michael Lipsky, er frontlinjemedarbejdere dem, der i praksis implementerer offentlige politikker gennem direkte kontakt med borgere. Disse medarbejdere – fx lærere, politibetjente og socialrådgivere – har betydelig skønsret, fordi de dagligt skal træffe beslutninger i komplekse, ressourcemæssigt begrænsede situationer. De arbejder direkte med borgere i sårbare positioner, tolker lovgivning og regler samt balancerer mellem myndighedskrav og individets behov. I mødet med borgeren omsættes abstrakte politiske beslutninger til konkret handling, hvilket giver socialrådgivere en central rolle i, hvordan

velfærdspolitik faktisk udspiller sig i praksis (Lipsky, 2010). Ifølge Evelyn Z. Brodtkin beskrives frontlinjemedarbejdere, såsom socialrådgivere, som en medproducent af politik, eftersom de videreformidler og dermed skaber politiske rammer for de borgere, som socialrådgiveren møder (Brodtkin, 2011). Det vil sige, at socialrådgivere er underlagt en politisk ramme, som de samtidig har mulighed for at påvirke gennem deres skønsmæssige råderum. De nyuddannede socialrådgivere skal selv fortolke og anvende politikken i praksis, hvilket potentielt kan medføre utilstrækkelig skønsmæssig sagsbehandling, hvis de oplever belastninger i blandt andet det psykosociale arbejdsmiljø.

8.2 Social kapital ifølge Vilhelm Borg og Malene F. Andersen

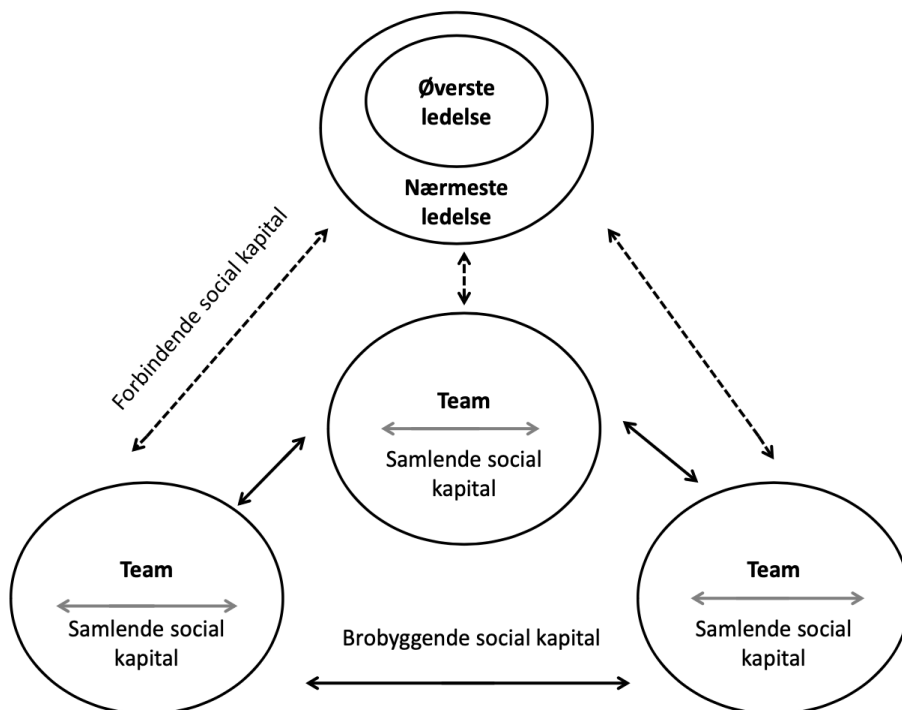
For at undersøge nyuddannede socialrådgiveres psykosociale arbejdsmiljø, er det væsentligt at klarlægge de strukturelle og sociale faktorer, der kan opleves på arbejdspladsen, og som har betydning for både udøvelsen af professionen og medarbejdernes psykiske tilstand. Derfor anvendes social kapital som teoretisk ramme til at analysere de oplevelser, som informanterne bidrager med. Gruppen er opmærksom på, at social kapital ikke er entydigt defineret (Borg & Andersen, 2017), dog tages der afsæt i Borg og Andersens definition og en rapport fra NFA fra 2017, der omhandler social kapital i arbejdssammenhænge.

Rapporten tager udgangspunkt i tre forskellige former for social kapital, som også danner grundlag for analysen i nærværende speciale. Den første form er “samlende social kapital” (fra engelsk: bonding). Denne type social kapital findes i relativt tætte relationer, såsom arbejdsgrupper eller teams bestående af to eller flere medlemmer. I disse relationer er det afgørende, at der er hyppig indbyrdes kontakt og interaktion mellem medlemmerne.

Den anden form er “brobyggende social kapital” (fra engelsk: bridging). Denne form optræder i mindre tætte relationer og er karakteriseret ved en lavere grad af direkte og hyppig kontakt. Interaktionen foregår ofte via repræsentanter eller “brobyggere”, der forbinder grupper med hinanden.

Den sidste form er “forbindende social kapital” (fra engelsk: linking). Denne type dækker over hierarkiske sociale relationer, det vil sige de forbindelser, der opstår mellem medarbejdere og ledelsen på forskellige niveauer i en organisation eller sociale enheder (Borg & Andersen, 2017).

For at illustrere sammenhængen mellem disse typer af social kapital, vises følgende figur:



Figur 3: Sammenhængen mellem typerne af social kapital (Borg & Andersen, 2017, s. 22)

Social kapital kan i nærværende speciale bidrage med et indblik i de nyuddannedes relationer og samarbejde, som er centralt for nyuddannede socialrådgivere. Social kapital kan hermed bidrage til at forstå trivsel og belastninger på baggrund af samarbejde, tillid og retfærdighed, der opleves i det psykosociale arbejdsmiljø. Således muliggør social kapital, kortlægningen af både de relationelle og strukturelle vilkår.

8.3 Motivation ifølge Richard M. Ryan og Edward L. Deci

I artikelen *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being* beskriver Richard M. Ryan og Edward L. Deci, hvordan motivation kan forstås. Der beskrives tre former for motivation, som gruppen i dette speciale vil tage udgangspunkt i: Indre motivation, ydre motivation og amotivation. I det nedenstående udfoldes de forskellige typer af motivation samt tre centrale psykologiske behov, som ifølge Ryan og Deci fremmer motivation hos medarbejdere. Formålet med at præsentere og senere analysere med begreberne fra Ryan og Deci, er at begrebsliggøre de arbejdsforhold, som nyuddannede oplever. Teorien leverer en psykologisk ramme til at forstå, hvordan nyuddannede socialrådgivere påvirkes i det psykosociale arbejdsmiljø. Derudover er det særligt relevant at undersøge, hvordan arbejdspladsen understøtter eller begrænser de tre centrale psykologiske behov.

Indre motivation beskrives som grunden til at engagere sig i en aktivitet, for aktivitetens skyld. Det vil altså sige, at indre motivation drives af, at individet enten synes aktiviteten er interessant, underholdende eller tilfredsstillende og ikke for at opnå ekstern belønning eller for at undgå en straf. Individet bliver derfor motiveret af aktivitetens iboende værdi og ikke påvirkningen fra ydre faktorer. Indre motivation fremmes ved at tre fundamentale psykologiske behov opfyldes: Autonomi, kompetence og tilhørsforhold (Ryan & Deci, 2000).

Ydre motivation beskrives ifølge Ryan og Deci som, at individet er drevet af eksterne faktorer ved aktiviteten, og aktiviteten udføres ikke af en indre glæde. Derimod udføres aktiviteten for eksempelvis anerkendelse fra ledelsen eller anden relation (Ryan & Deci, 2000).

Amotivation beskriver Ryan og Deci som en tilstand af manglende intention om at handle. Når folk er amotiverede, handler de enten slet ikke eller handler uden intention. Amotivation skyldes manglende værdsættelse af en aktivitet, manglende følelse af kompetence til at udføre den eller manglende forventning om, at den vil give et ønsket resultat (Ryan & Deci, 2000).

Ovenstående typer af motivation er en del af selvbestemmelsesteorien, som Ryan og Deci fremlægger i deres artikel. Udover de tre typer af motivation beskriver Ryan og Deci tre grundlæggende psykologiske behov, som gør sig gældende for motivation: Tilhørsforhold, behovet for kompetence samt behovet for autonomi. Når de tre psykologiske behov er opfyldt, er der i højere grad mulighed for at opnå motivation (Ryan og Deci, 2000). Med henblik på at præcisere de nævnte psykologiske behov, anses tilhørsforholdet som behovet for at føle sig forbundet med andre. Kompetence anskues som en nyttefølelse, det vil sige at føle sig dygtig og effektiv i sit arbejde. Autonomi forstås som behovet for at føle selvbestemmelse over egne handlinger og arbejdsopgaver.

8.4 Belastningskombinationer og kombinationseffekter

I det følgende præsenteres nyere forskning inden for det psykosociale arbejdsmiljø og begreberne belastningskombinationer og kombinationseffekter.

Research i forbindelse med specialet viser, at størstedelen af forskningen i psykosocialt arbejdsmiljø hidtil har fokuseret på afdækningen af de risici, der forbindes med enkeltstående påvirkninger i arbejdsmiljøet. De enkeltstående påvirkninger der undersøges er eksempelvis stor arbejdsmængde og tidspres eller høje følelsesmæssige krav (Clausen, et al., 2022). Ifølge NFA er der behov for yderligere forskning i det psykosociale arbejdsmiljø, der ikke blot fokuserer på enkeltstående

påvirkninger, men ligeledes inkluderer de effekter og risici, der opstår som følge af flere påvirkninger samtidig og i samspil. I den forbindelse foretog NFA i 2022 en undersøgelse, som omhandler betydningen for ansattes trivsel og helbred, hvis der opleves flere samtidige påvirkninger; det vil sige kombinationer af flere påvirkninger. Undersøgelsen baserer sig på følgende kombinationer:

- *høje følelsesmæssige krav og stor arbejdsmængde og tidspres*
- *høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold*
- *stor arbejdsmængde og tidspres og arbejdsrelateret vold*
- *stor arbejdsmængde og tidspres og uklare krav og modstridende krav*

Undersøgelsesresultaterne viser, at svarpersoner, der angiver at være eksponeret for en eller flere af ovenstående kombinationer af belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø, har endnu større risiko for forhøjede depressive symptomer og langvarigt sygefravær, end hvis de havde angivet en eller ingen eksponeringer (Clausen, et al., 2022).

I sammenhæng med disse kombinationer blev det ligeledes undersøgt, hvilke effekter der kan opstå grundet disse kombinationer. Undersøgelsens fund inkluderer to forskellige kombinationseffekter: 1) *additive kombinationseffekter*, hvor den samlede effekt af to eksponeringer svarer til summen af de enkelte eksponeringer. Og 2) *forstærkende kombinationseffekter*, hvor den samlede effekt af to eksponeringer er markant større, end summen af effekten af de enkelte eksponeringer. Gennem statistiske analyser blev det påpeget, at der er en sammenhæng mellem eksponeringen for flere påvirkninger samtidig og større helbredsrisici, end ved enkeltstående påvirkninger (Clausen, et al., 2022). I nedenstående tabel fremgår, hvilke effekter de forskellige belastningskombinationer kan have, og hvordan de kommer til udtryk i forhold til helbredsrelaterede udfald.

	Langvarigt sygefravær	Depressive symptomer
Høje følelsesmæssige krav og stor arbejdsmængde og tidspres	Additiv kombinationseffekt	Forstærkende kombinationseffekt
Høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold	Additiv kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt
Stor arbejdsmængde og tidspres og arbejdsrelateret vold	Forstærkende kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt
Stor arbejdsmængde og tidspres og uklare krav og modstridende krav	Forstærkende kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt

Tabel 3: Oversigt over typer af sammenhæng mellem kombinationer af arbejdsmiljøfaktorer og de to helbredsrelaterede udfald (Clausen, et al., 2022, s. 7)

Endvidere blev det rapporteret, at særligt branchegrupper med en høj grad af kontakt til borgere, klienter, patienter med videre oplever en høj forekomst af belastningskombinationer (Clausen, et al., 2022). Forskningen underbygger altså, at socialrådgivere oplever en høj forekomst af

belastningskombinationer, som yderligere kan påvirkes af det psykosociale arbejdsmiljø. Således kan de oplevede belastninger blandt nyuddannede socialrådgivere identificeres med henblik på forebyggelse.

I 2023 udkom endnu et kvantitativt studie fra NFA (samt samarbejdspartnere): *Exploring exposure to multiple psychosocial work factors: prospective associations with depression and sickness absence*, der baserer sig på ovennævnte undersøgelse. Studiet havde ligeledes til formål at kortlægge belastningskombinationer, der kan have langvarigt sygefravær og/eller depressive symptomer til følge. Studiet undersøgte belastningskombinationerne *stor arbejdsmængde, høje følelsesmæssige krav, rollekonflikter/uklare krav og mobning*, som kan ses i nedenstående tabel, tabel 4 (Lunen, et al., 2023).

	Onset of depressive disorder				Onset of long-term sickness absence			
	N	Cases N (%)	OR	95% CI	N	Cases N (%)	HR	95% CI
High quantitative demands								
Unexposed	1209	43 (3.6)	1	Reference	1963	69 (3.5)	1	Reference
Exposed	949	62 (6.5)	2.09	1.36–3.21	1551	69 (4.5)	1.58	1.10–2.27
High emotional demands								
Unexposed	1198	46 (3.8)	1	Reference	1927	62 (3.2)	1	Reference
Exposed	960	59 (6.2)	2.46	1.54–3.95	1587	76 (4.8)	1.71	1.16–2.53
High role conflicts								
Unexposed	1245	35 (2.8)	1	Reference	1894	54 (2.9)	1	Reference
Exposed	913	70 (7.7)	2.92	1.89–4.51	1620	84 (5.2)	1.86	1.29–2.66
Workplace bullying								
Unexposed	1992	87 (4.3)	1	Reference	3196	115 (3.6)	1	Reference
Exposed	166	18 (10.8)	2.72	1.54–4.81	318	23 (7.2)	1.80	1.14–2.85

Tabel 4: Belastningskombinationer (Lunen et al., 2023, s. 824)

I tabellen fremgår belastningsfaktorerne hver for sig (og ikke som kombinationer) og udløser en vis værdi i forhold til risikoen for et langvarigt sygefravær og udviklingen af en depressiv lidelse. Tabellen skal forstås som følgende:

- **N** indikerer, hvor mange personer, der oplevede noget bestemt i arbejdssammenhænge
- **%** indikerer, hvor stor en del af alle adspurgte, det er
- **OR** (Odds Ratio) indikerer, om det at opleve noget på arbejdspladsen øger risikoen for depressive lidelser eller langvarigt sygefravær. Hvis tallet er større end 1, betyder det, at risikoen er højere. Hvis tallet er mindre end 1, er risikoen lavere
- **95% CI** (Konfidensinterval) indikerer, hvor sikker forskningen er på OR-tallet
- **P-værdien** indikerer, om det med sikkerhed kan siges, at der er en sammenhæng, eller om det bare er tilfældigt. Hvis denne værdi er mindre end 0,05 betyder det, at resultatet er sikkert
- **Reference** betyder den gruppe, som der sammenlignes de andre grupper med

De ovenstående punkter belyser, at studiet er forskningsmæssigt stærkt og pålideligt, eftersom det har en høj deltagerrate samt er blevet justeret for flere forskellige forhold (Lunen, et al., 2023). Dertil gør brugen af Odds Ratio det muligt at generalisere og måle på forskellige kombinationer af belastninger i forskellige givne kontekster, som betyder, at studiet kan udgøre fundamentet for videre forskning på et stort ubelyst område, som dette.

I dette studie fandt forskere ligeledes, at jo flere negative psykosociale arbejdsfaktorer en medarbejder er udsat for på samme tid, desto større er sandsynligheden for et langvarigt sygefravær og udviklingen af en depressiv lidelse. Studiet viser derudover, at kombinationseffekterne, som flere samtidige belastninger udløser, ikke blot er additive, men tilsyneladende har en sammenlagt eller endda eksponentiel effekt. Det betyder, at flere samtidige belastninger kan føre til en videreudvikling af belastningerne. Denne videreudvikling kan have alvorlige konsekvenser for de berørte medarbejdere. Resultaterne er stadig gældende, også efter justering for alder, køn, uddannelse, rygestatus og familieforhold.

Endvidere underbygger resultaterne den tidligere forskning fra 2022 og bidrager til en stigende erkendelse af, at psykosociale arbejdsfaktorer spiller en betydelig rolle for medarbejderes psykiske helbred og dermed samfundsmæssige omkostninger heraf. Således kan belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø identificeres og skabe mulighed for forebyggelse af kombinationseffekter.

Belastningskombinationer nævnes ligeledes på ATs hjemmeside, hvor det fremgår, at såfremt der er forværrende faktorer tilstede, er der behov for forebyggende tiltag for at genskabe balance (Arbejdstilsynet, 2023a). Det tyder altså på, at der er en stigende opmærksomhed på det psykosociale arbejdsmiljø, og i sammenhold med den begrænsede forskning på området, som illustreres i litteraturreview, underbygges dermed relevansen af at belyse belastningsfaktorer og belastningskombinationer yderligere - særligt på kvalitativ vis. Ved hjælp af denne viden kan et samspil mellem belastninger afdækkes, da der i nyere forskning er blevet impliceret, at særligt kombinationerne er af væsentlig betydning for det psykosociale arbejdsmiljø. I praksis kan denne viden bidrage til at vurdere og skabe et bæredygtigt arbejdsmiljø for socialrådgivere samt til at fastholde medarbejdere.

9. Metode

I det følgende afsnit præsenteres den metodologiske tilgang, der danner grundlag for specialet. Afsnittet indeholder en redegørelse af det videnskabsteoretiske ståsted, som er forankret i socialkonstruktivismen, derudover belyses den abduktive tilgang samt empirigenerering.

9.1 Videnskabsteoretiske ståsted: Socialkonstruktivismen

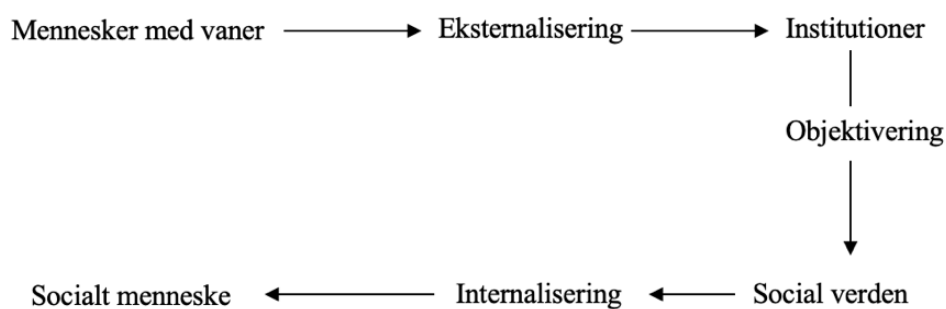
I dette speciale benyttes socialkonstruktivismen som videnskabsteoretisk tilgang. Socialkonstruktivismen bygger på en radikal forståelse af virkeligheden, hvilket medfører, at videnskabsteorien kan bevæge sig i flere retninger. Socialkonstruktivismen er grundlæggende et opgør med traditionelle forestillinger, hvilket betyder, at videnskabsteorien indeholder en kritisk tilgang og ikke tager det umiddelbare for givet (Wenneberg, 2002). Endvidere sætter socialkonstruktivismen fokus på, at erkendelse er afhængig af de sociale sammenhænge, mennesket indgår i. Med andre ord forsøger socialkonstruktivismen at besvare, hvordan sociale kontekster påvirker erkendelsen af de sociale sammenhænge i dagligdagen (Wenneberg, 2002). I dette speciale anvendes Berger og Luckmanns perspektiv på socialkonstruktivismen, hvor det sociale og forståelsen af hverdagen er socialt konstrueret. Denne tilgang vælges for at belyse socialrådgivernes subjektive oplevelse af det psykosociale arbejdsmiljø. Med henblik på specialets kvalitative undersøgelse, er socialkonstruktivismen egnet til at forstå og analysere undersøgelsesgruppens udtalte oplevelser.

Berger og Luckmann er videnssociologer, der udviklede en teori om, at det sociale er baseret på hverdagsviden (*common-sense*). Samfundet anskues som en sammenhængende helhed, hvor sociale strukturer og institutioner opstår gennem tilbagevendende handlingsmønstre og de betydninger, mennesker tillægger dem (Wenneberg, 2002).

Ifølge Berger og Luckmann findes der tre grundlæggende positioner: 1) Samfundet er et menneskeligt produkt, 2) Samfundet er en objektiv virkelighed og 3) Mennesket er et socialt produkt. Berger og Luckmann argumenterer for, at handlinger med en subjektiv betydning skaber samfundet som en objektiv realitet. Et eksempel på, hvordan subjektive handlinger skaber samfundet som en objektiv realitet, ses i socialrådgivernes oplevelse af dokumentationskrav. Når socialrådgivere subjektivt oplever disse krav som belastende, påvirker det deres prioriteringer, og de oplever mere administrativt arbejde end tid til borgerne. Over tid bliver denne oplevelse institutionaliseret, som resulterer i en arbejdsgang, hvor dokumentation ses som en central del af arbejdet, frem for arbejdet med borgerne. Dette skaber en objektiv realitet, hvor de nyuddannede socialrådgivere indtræder i et system, hvor

bureaukrati er en fast struktur. Dette illustrerer, hvordan socialt arbejde formes af socialt konstruerede virkeligheder, hvilket er centralt i dette speciale.

Derudover stiller Berger og Luckmann et afgørende spørgsmål: Hvordan kan menneskelig handling producere en tingsverden? For at besvare spørgsmålet, henviser de til begrebet samfundsmæssig reproduktion. Denne reproduktion foregår gennem en løbende proces bestående af tre faser: 1) Eksternalisering, 2) Objektivisering og 3) Internalisering (Wenneberg, 2002, s. 90). Med andre ord kan samfundsmæssige strukturer og institutioner opfattes som en eksternaliseret menneskelig praksis. Denne praksis skabes og reproduceres gennem vaner, rutiner og fortolkninger, der opstår i den daglige interaktion. Dette kan relateres til socialrådgivernes oplevelse af deres arbejde og det psykosociale arbejdsmiljø. Ud fra Berger og Luckmanns teori kan det derfor siges, at mennesket skaber sin egen virkelighed. Nedenstående figur visualiserer sammenhængen.



Figur 4: Sammenhængen for hvordan mennesket skaber sin virkelighed

9.1.2 Abduktiv tilgang

Nærværende speciale tager afsæt i den abduktive tilgang, der muliggør vekselvirkningen mellem induktion og deduktion (Olesen & Monrad, 2018). Den induktive tilgang lader empirien og analysen forme de teorier og begreber, der er udvælges. Den deduktive tilgang indebærer, at teorien former empiriens og analysens fokusområder. (Olesen, 2018). Den abduktive tilgang er således en kombination af disse to, som både lader teorien forme empirien og omvendt. Valget af denne tilgang blev truffet i takt med udarbejdelsen af projektidéen og -design, hvor der tidligt i forløbet opstod overvejelser om både tema og relevant teori, som baseres på den deduktive tilgang. Samtidig var intentionen, at lade resultaterne af empirigenereringen forme det endelige teorivalg (Järvinen & Mik-Meyer, 2017).

9.2 Empirigenerering

Berger og Luckmann beskriver som nævnt socialkonstruktivismen ved, at viden ikke er en objektiv størrelse, men noget der skabes i sociale processer og interaktioner. Denne tankegang er relevant for empirigenereringen til nærværende speciale, hvor de semistrukturerede interviews ikke blot belyser informanternes individuelle erfaringer, men også bidrager til en fælles konstruktion af virkeligheden om at være nyuddannet socialrådgiver (Wenneberg, 2002). Til dette speciale er empirigenereringen foretaget med udgangspunkt i ni semistrukturerede, kvalitative interviews med nyuddannede socialrådgivere. De semistrukturerede interviews har givet et indblik i, hvordan de nyuddannede socialrådgivere har oplevet deres opstart og dermed konstrueret virkeligheden for undersøgelsesgruppen. De gennemførte interviews blev styret af en interviewguide (bilag D), som gruppen har udarbejdet med henblik på at sikre en vis struktur under interviewene, samtidig med at kunne opnå den ønskede empiri (Ingemann et al., 2018). Som fundament for interviewguiden er der udarbejdet forskningsspørgsmål, det fungerer som en rød tråd gennem den genererede empiri samt det overordnede formål for specialet (Kvale & Brinkmann, 2015). Forskningsspørgsmålene fungerede som interne arbejdsspørgsmål for gruppen og som en retningslinje gennem hele specialeperioden, mens interviewspørgsmålene var specifikt rettet mod informanterne.

Gruppen vurderede fordele og ulemper ved, at informanterne ser interviewguiden på forhånd, og fandt frem til, at det ikke havde nogen betydning for svarene. Argumentet herfor er blandt andet, at der i forbindelse med specialets fokusområde ikke var behov for at overraske informanterne og det ikke var relevant at observere deres umiddelbare reaktioner på spørgsmålene. Desuden blev det prioriteret at tage hensyn til informanternes eventuelle sårbarhed i forbindelse med potentielt negative oplevelser. Det blev derfor vurderet, at informanternes kendskab til spørgsmålene forud for interviewet kunne bidrage til en større tryghed. På baggrund af disse argumenter rettede gruppen sig efter informanternes præference om at få tilsendt spørgsmålene på forhånd. Tre ud af de ni informanter ønskede at se spørgsmålene på forhånd, og som forventet var der ingen observeret forskel på svarene, hvorfor det antages, at det ikke har påvirket empirigenereringen.

Efter at have gennemgået, hvordan empirigenereringen er udført, finder gruppen det relevant at redegøre for, hvorfor processen har været tilrettelagt på netop denne måde. Derfor vil det næstkommende afsnit belyse, hvordan gruppen har opnået adgang til feltet.

9.2.1 Adgang til feltet

Socialkonstruktivismen understreger, at menneskets forståelse af verden er socialt konstrueret gennem interaktion og fælles fortolkninger (Wenneberg, 2002). Når det gælder adgang til feltet og

rekruttering af informanter, er det relevant at overveje, hvordan sociale processer påvirker, hvem der deltager i undersøgelsen, og hvilke perspektiver der dermed bliver repræsenteret.

For at få adgang til feltet og komme i kontakt med nyuddannede socialrådgivere, der ønskede at deltage i gruppens undersøgelse, har gruppen oprettet et opslag på Facebook og LinkedIn, der kort beskriver kriterierne for deltagelse. Herudover har gruppen benyttet sig af gatekeepere. I den forbindelse har gruppen kontaktet en medstuderende, som har et større netværk, der matcher kriterierne for de ønskede informanter. Der er desuden gjort brug af gruppens egne kontakter og netværk, som er uddannede socialrådgivere eller selv har kontakt til nyuddannede socialrådgivere. I den forbindelse har gruppens netværk delt opslagene på forskellige sociale medier med henblik på at rekruttere potentielle informanter.

Der kan argumenteres for, at denne adgang til feltet og informanter skaber bestemte rammer for, hvilke personprofiler der melder sig til at deltage i interviewene. Eftersom informanterne rekrutteres gennem personlige kontakter og sociale medier, kan det indebære en bias, hvor kun bestemte erfaringer og holdninger bliver tilgængelige for gruppen. Gruppen har overvejet, at det kan virke afskrækkende selv at skulle tage kontakt via sociale medier, særligt for personer, der har haft voldsomme oplevelser relateret til det psykosociale arbejdsmiljø.

Der er således risiko for, at socialrådgivere, der har haft en vanskelig opstart, kan være tilbageholdende med at deltage. Disse erfaringer bliver derfor ikke inkluderet i den konstruerede viden i specialet. I forlængelse heraf antages det, at de informanter, der er villige til at deltage, har mentalt råderum til at tale om deres oplevelser, hvilket kan tyde på, at informanterne har overvejende, eller som minimum i nogen grad, haft positive oplevelser. Det kan betyde, at opstarten som socialrådgiver kan fremstå som mere problemfri, end den er. Dette påvirker virkelighedsbilledet og kan gøre resultaterne mindre repræsentative. Denne begrænsning kan ses som en fortolkende validitet, det vil sige validiteten bygger på betydningen af anvendelsen af informanternes egne ord. Den fortolkende validitet spiller derfor en rolle for forståelsen og formidlingen af de perspektiver, som informanterne har (Maxwell, 2002). I forlængelse heraf kan virkeligheden anses for ikke at være en objektiv størrelse, men skabes gennem fælles forståelser (Wenneberg, 2002). På baggrund af ovenstående kan det betyde, at undersøgelsens resultater bliver en konstrueret virkelighed.

9.2.2 Valg af informanter

Ved fastlæggelsen af informantprofilen har gruppen udformet in- og eksklusionskriterier. Disse kriterier er primært baseret på informanternes anciennitet. Som præsenteret i 'Afgrænsning', har gruppen inkluderet socialrådgivere, der er færdiguddannede mellem sommer 2021 og sommer 2024, og dermed betragtes som nyuddannede i nærværende speciale. Derudover stillede gruppen et inklusionskriterium på mindst tre måneders sammenhængende arbejde i perioden efter afsluttet uddannelse.

Ifølge Berger og Luckmann skabes viden i sociale kontekster, som derfor er betinget af de perspektiver og erfaringer, der bliver inkluderet (Wenneberg, 2002). I forbindelse med, at informantprofilen blev aktivt sammensat af gruppen, kan der argumenteres for, at selve udvælgelsesprocessen afspejler et socialkonstruktivistisk perspektiv. Det vil sige, at de kriterier for in- og eksklusion, som gruppen har opstillet, ikke kun sikrer en afgrænset gruppe, men også påvirker den virkelighed, der konstrueres i dette speciale.

Ydermere sættes en aldersbegrænsning på 21-35 år. Dette valg påvirker den sociale konstruktion af "nyuddannede socialrådgivere", eftersom disse personer defineres som et yngre segment i dette speciale. Det anerkendes, at der ligeledes uddannes ældre socialrådgivere end specialets undersøgelsesgruppe, dog indgår deres erfaringer ikke i undersøgelsen. Dette fravalg begrundes med et ønske om at inddrage så aktuelle erfaringer som muligt med overgangen til arbejdslivet. Som tidligere nævnt viser forskningen desuden, at unge i denne aldersgruppe er mere tilbøjelige til at udvikle stress, hvilket gør dem særligt sårbare i denne overgangsperiode (Falck, 2024).

Ud fra et socialkonstruktivistisk perspektiv kan det derfor siges, at de valgte kriterier ikke blot inkluderer og ekskluderer informanter, men også former den virkelighed, som undersøgelsens resultater kommer til at belyse.

9.2.3 Interviewform

I forbindelse med empirigenereringen er der udført to former for interviews; ansigt-til-ansigt interviews og online interviews. Hver af interviewformerne vil blive udfoldet nedenfor samt hvilken betydning de kan have for den videnskabsteoretiske tilgang. For begge interviewformer var der afsat en tidsramme på maksimalt en time, hvilket blev formidlet til informanterne ved rekrutteringen. Tidsrammen blev estimeret ud fra overvejelser om spørgsmålenes omfang, antal og potentielle uddybende spørgsmål. Desuden ville gruppen sikre, at interviewet ikke blev for tidskrævende for

informanterne, for at øge muligheden for deltagelse. Ved sidstnævnte tog gruppen især informanternes arbejdstider i betragtning, og rettede sig efter informanternes tidsmæssige ressourcer.

9.2.3.1 Ansigt-til-ansigt interview

Interviewformen spiller en central rolle i hvordan viden konstrueres i en undersøgelse, hvilket er særligt relevant i et socialkonstruktivistisk perspektiv. Ved ansigt-til-ansigt interviews skabes en særlig dynamik mellem interviewer og informant, hvor ikke kun den verbale kommunikation, men også kropssprog, mimik og stemmeføring spiller en rolle i interaktionen. Kvale og Brinkmann understreger, at nonverbal kommunikation kan tilføre dybde til et interview ved at afsløre følelser eller nuancer, der ikke nødvendigvis ville komme til udtryk verbalt. Set fra et socialkonstruktivistisk perspektiv betyder det, at den viden, der skabes i fysiske interviews, formes af mødet mellem interviewer og informant. Derfor blev blandt andet et åbent kropssprog anset som passende og nødvendigt, da gruppen som interviewere ønskede at virke imødekommende og bidrage aktivt til en god dynamik, for at forme mødet med informanten på positiv vis (Kvale & Brinkmann, 2015).

Derudover blev der lagt vægt på, at ansigt-til-ansigt interviewene havde en lav grad af formalitet for at opnå en afslappet atmosfære, der kunne bidrage til informanternes tryghed til at åbne op og tale frit. Dermed bidrager ansigt-til-ansigt interviews ikke blot til at indsamle information, men også til at forme og konstruere fortællingerne. Eftersom informanter ubevidst kan tilpasse deres svar og adfærd til interviewerens kropssprog eller reaktioner, underbygges der med denne interviewform, at viden ikke er objektiv, men skabes i sociale interaktioner (Wenneberg, 2002).

9.2.3.2 Online interview

Nogle interviews blev afholdt online efter informanternes ønske, hvilket ligeledes gjorde informanterne lettere tilgængelige for gruppen. Herved blev det muligt at udvide det geografiske søgefelt til flere områder end i Aalborg og omegn. Disse interviews blev udført på den digitale platform Microsoft Teams, da gruppen er rutineret i at bruge den, samt at den lettede muligheden for at lydoptage og transskribere samtalen. Sidstnævnte betyder, at transskriberingen af samtalen var mere eller mindre klar til korrekturlæsning og analyse med det samme. Samtidig havde gruppen mulighed for at se og løbende evaluere den nonverbale kommunikation, da samtlige online interviews foregik med tændt kamera.

Til gengæld havde online interviewene også begrænsninger. De kan påvirke interviewets sociale interaktion, idet kropssprog, små nuancer i mimik og øjenkontakt ikke registreres på samme måde,

som i en ansigt-til-ansigt situation. Eftersom den nonverbale kommunikation var indskrænket, fokuserede gruppen på at opmuntre informanterne med blandt andet tydelige, små nik og verbale bekræftelser i form af “mm”, for at kompensere herfor (Kvale & Brinkmann, 2015). Ligeledes kan tekniske udfordringer som forsinkelser, lydproblemer og forsinkede visuelle signaler påvirke flowet i interviewet. Eksempelvis kan der opstå situationer hvor interviewer og informant afbryder hinanden, eller der er behov for gentagelser af det sagte grundet tekniske udfordringer. De nævnte begrænsninger kan have til følge at interviewets struktur og indhold bliver påvirket uhensigtsmæssigt, da afbrydelser og tekniske problemer forstyrrer fortællingens sammenhæng og påvirke informantens svar. Fra et socialkonstruktivistisk synspunkt kan det have konsekvenser for den konstruktion, der finder sted, hvis interviewet opleves fragmenteret.

Sammenlignet med ansigt-til-ansigt-interviews udgør online interviews en praktisk løsning, men kan have en begrænsende indflydelse på den måde, informanternes fortælling konstrueres på. Det sociale samspil, som udgør en grundlæggende dimension i socialkonstruktivismen, kan fremstå anderledes i det digitale rum, hvor interaktionen påvirkes af både teknologien og den konkrete gennemførelse af interviewet.

10. Databehandling og analysestrategi

I det følgende afsnit vil gruppen præsentere specialets databehandling og analysestrategi. Afsnittet er opdelt i underafsnit, der omfatter brugen af Generativ AI, juridiske overvejelser, transskribering, kodning og analysestrategi. For at danne overblik over empiriens indhold, har gruppen transskriberet interviewene. Til behandling og analysering af den samlede empiri har gruppen gjort brug af kodning og meningskondensering. Gruppens fremgangsmåde i transskriberingen, kodningen og analysestrategien præsenteres i det følgende.

10.1 Brugen af Generativ AI

I forbindelse med udarbejdelsen af dette speciale har gruppen gjort brug af generativ AI i overensstemmelse med Aalborg Universitets retningslinjer herfor.

Til transskriberingen af interviewene er Generativ AI anvendt i form af programmet Good Tape, som genererer tekst ud fra en uploadede lydfil. Derudover er Generativ AI anvendt til hjælp med overordnet grammatisk korrektur og som synonymordbog.

10.2 Juridiske overvejelser

Ved afholdelsen og efterfølgende brug af de kvalitative interviews, har gruppen overholdt de relevante juridiske retningslinjer i forbindelse med behandling af data. Der er taget udgangspunkt i databeskyttelseslovens § 5, stk. 1, som omhandler brug af de indsamlede personoplysninger til udelukkende legitime formål. Derudover sikrede gruppen via samtykkeerklæringer, at informanterne er blevet gjort opmærksomme på databehandlingens formål og informanternes rettigheder, heriblandt retten til tilbagetrækningen af samtykke, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 7. Endvidere er informanterne inden interviewets start gjort opmærksomme på, at de vil blive anonymiseret og at interviewene bliver lydoptaget. Lydoptagelsen blev gennemført ved hjælp af Microsoft Teams og en af gruppemedlemmernes telefon, og herefter opbevaret sikkert på gruppens computere med personlig kode. Optagelserne blev dertil slettet umiddelbart efter brug, for at overholde kravene for databeskyttelsesforordningens artikel 5, litra f, vedrørende sikker opbevaring af oplysninger, mens de behandles.

10.3 Transskribering

De afholdte interviews er blevet lydoptaget, hvorefter hvert gruppemedlem var ansvarlig for at transskribere fire til fem interviews. Transskriberingerne er oprettet i separate Word-dokumenter, hvor der er angivet sidetal for at øge overblikket og gøre arbejdet med referencerne lettere.

Efter afsluttet transskribering blev lydoptagelserne gennemlyttet igen, mens transskriberingen blev gennemlæst og korrigeret ved behov for at sikre overensstemmelse i optagelsen og teksten (Kvale & Brinkmann, 2015).

Ydermere er fyldord såsom “øhm” og “hmm” blevet fjernet under transskriberingen, for at øge læsevenligheden (Kvale & Brinkmann, 2015). Desuden indeholder transskriberingerne flere steder eksempelvis “[kommune]”, for at anonymisere blandt andet bynavne, og informanterne optræder under pseudonymer både i transskriberingen og i selve specialet. For at præsentere de ni informanter samt de pseudonymer der benyttes, er der opstillet følgende tabel:

Pseudonym	Præsentation
Ida	Uddannet i vinteren 2022 Arbejder på jobcenter med integration
Per	Uddannet i vinteren 2024 Arbejder i en børnefamilieafdeling
Arne	Uddannet i sommeren 2024 Arbejder som mestringsvejleder i en kommune
Lis	Uddannet i vinteren 2022 Arbejder i en familiegruppe
Jan	Uddannet i sommeren 2024 Arbejder i en familiegruppe
Ulla	Uddannet i sommeren 2021 Arbejder i kriminalforsorgen
Poul	Uddannet i sommeren 2024 Arbejder på jobcenteret
Eva	Uddannet i vinteren 2022 Arbejder på et kommunalt bosted for borgerer med dobbeltdiagnoser
Alex	Uddannet i vinteren 2024 Arbejder familie- og handicapafdeling

Tabel 5: Præsentation af informanter

10.4 Kodning

Kodningen er foretaget som åben kodning (Kvale & Brinkmann, 2015). Derudover er kodningen datastyret, det vil sige at gruppen først har dannet koder efter gennemlæsning af transskriberingerne (Kvale & Brinkmann, 2015). Argumentet for at benytte denne type kodning tager afsæt i ambitionen om at finde mønstre i informanternes udsagn. Desuden fremhæver den empiristyrede kode specialtets abduktive tilgang, som nævnt under afsnittet ‘Videnskabsteoretisk ståsted: Socialkonstruktivisme’.

I kodningsprocessen, hvor koderne er fremkommet gennem empiri drevet og åben kodning, anvendes farvekodning for at skabe en tydelig differentiering mellem koderne. De identificerede koder er markeret med følgende farver:

- Rød: Kollegaskab
- Grøn: Udfordringer
- Blå: Motivation
- Gul: Kvalitet
- Lilla: Introduktion

De førnævnte koder har spillet en rolle i analysearbejdet. For at belyse dette tydeligere vil gruppen i næstkommende afsnit præsentere analysestrategien.

10.5 Analysestrategi

Til udarbejdelsen af analysen har gruppen benyttet en analysestrategi, som har fokus på mening. I forbindelse hermed lægges der vægt på “meningskondensering” og “meningsfortolkning” (Kvale & Brinkmann, 2015). Ved hjælp af disse fremgangsmåder bliver informanternes konstruktion af deres oplevelser tydeligere. Dette er væsentligt i forbindelse med at kunne danne mønstre i de forskellige konstruktioner af virkeligheden, som informanterne har. For at visualisere disse mønstre, dannes der en matrix. I denne matrix fremgår der en kode, så informanternes udsagn passer til koden. På baggrund heraf foretages en “meningskondensering” af udsagnene, hvor essensen af det sagte beskrives. Efterfølgende foretages en “meningsfortolkning”, der afspejler gruppens egen fortolkning af udsagnene. Et eksempel på, hvordan gruppens matrix udformes, illustreres på figuren nedenfor.

Koder	Eva	Alex	Ida	Per	Meningskondensering/fortolkning
Kollegaskab	”men det er også fra arbejdspladsen, hvor der ikke er et godt kollegaskab, hvor man ikke tager hånd om hinanden. Så man kunne sige, jeg har føler jeg har lidt mere energi en dag, og så skal jeg nok samarbejde med de tre, det er fint for mig. Men at der så ikke er en kollega der hiver mig i nakken og siger, nej, nu skal du passe på dig selv. Så må du samarbejde med to, og så... Altså at man passer på hinanden. Det synes jeg ikke, at der er derude. Nu er jeg blevet meget opmærksom på det, fordi det ofte er de samme mennesker som har gejst på de her beboere, som måske kræver lidt ekstra. Og så	”Men også, at jeg har nogle sindssygt gode kollegaer, så det er dejligt at møde ind hver dag.” s. 2, l. 16-17 ” Hvor jeg synes, at vi har god sparring. Og der er god mulighed for sparring, og vi er rigtig gode til at hjælpe hinanden i teamet.” s.7, l. 7-8 ” Mega, mega godt. Men det har det heller ikke hele tiden været. Der har været noget udskiftning i foråret, hvor jeg blev ansat der i februar. Jeg tror, at der var tre eller sådan noget der, der søgte nye veje, som jeg også tror var naturlige. De havde været ansat i lang tid. Og siden da er der	” Ja, men det kunne godt være, det kunne godt være sådan noget samarbejde nogle gange måske. Altså ikke fordi, at der er noget galt. Jeg synes, vi samarbejder rigtig godt i vores hus.” s. 7, l. 6-7 ” Altså det synes jeg faktisk ikke, at jeg gør, fordi jeg synes, vi har et skide godt arbejdsmiljø på mit arbejdsplads. Så hvis jeg har en dårlig dag, så vil jeg helt sikkert snakke med en af mine kollegaer om det. Eller hvis jeg er presset, vil jeg fortælle en af mine kollegaer om det. Så det er ikke noget, jeg vil sidde inde med overfor en kollega.” s. 8, l. 3-6	”Det er helt klart mine kollegaer, tænker jeg. De gør en kæmpe stor forskel. Altså, jeg har en speciel kollega. Hun er sådan, hun er rigtig sjov, og hun er meget spøjs. Hun er sådan lidt en speciel person på sin egen måde. Når hun ikke er der, så kan man virkelig bare mærke sådan, ej, hvor gad jeg bare godt, at hun var her i dag. Fordi hun kan altid få en til at grine, og selv hvis man kommer fra det mest trælse møde, eller har snakket i telefon, og det har bare været noget virkelig lort, så kan hun bare virkelig sådan få en op og køre	Eva: s. 8-9, l. 32-8 Mangel på et godt kollegaskab. De passer ikke på hinanden i forhold til at tage for mange opgaver på sig og der er meget forskel på, hvor meget energi der lægges i opgaverne. Det kan virke belastende for vedkommende, hele tiden at være den, der gør sig mest umage. Eva: s. 9-10, l. 32-12 Kollegaskabet har været mere personligt, nu er det kun professionelt. Det er vigtigt for vedkommende, at der er en tættere relation blandt kollegaerne, når arbejdet med deres målgruppe kan være meget psykisk hårdt. Når der er vikarer, er kollegadynamikken endnu mere utryk, da de opfattes som fremmede, som ikke ved noget om vedkommende, hvilket kan være u hensigtsmæssigt i en krisesituation. Det betyder meget at have en støttende kollegagruppe, og den mangler. Der tjekkes oftere,

Tabel 6: Meningkondensering, Eva, Alex, Ida og Per

Koder	Arne	Lis	Jan	Ulla	Poul	Meningskondensering/fortolkning
Kollegaskab	"Jeg føler mig ikke sådan tæt tæt nok med nogle af mine kolleger endnu, til jeg kan sætte mig ned og snakke så dybt. Jeg tror, jeg vil jo gerne fremstå som, at jeg har styr på det, det går sgu meget godt og sådan. Det har det også gjort. Jeg tror, at jeg skal være længere ude, for jeg henvender mig til nogle af dem i virkeligheden." s. 17, l. 1-5 "Ja det føler jeg. Jeg føler der er mange, der er mange af borgerne, som vi arbejder sammen 2 og 2 omkring. Og vi	"Nej, det synes jeg ikke. Jeg tænker også, at det handler om, hvilken team man er i, og hvordan man har det. Jeg er mega glad for mit team, og vi er glade for hinanden." s. 7, l. 22-23 "al tryk, som bliver revet rundt, og alt muligt. Men jeg er en del af ungeteamet, og vi blev alle sammen blandet. Altså fuldstændig rystet rundt, der var ikke noget. Det var bare held og lykke her, hygge jer på en eller anden måde. Og så resten, som var børneteamsene og	"Det synes jeg er virkelig fedt, og så synes jeg, det er fedt, at man får sygt meget ros, fordi der er forældre, når det er, når man bare anerkender" s.8, l. 18-19 "Altså nu har jeg lige været igennem noget lort, med noget privat, men jeg vil også sige, det prøvede jeg at skjule, fordi jeg vil helst ikke tale med følelser om folk, som jeg ikke er tryk tryk ved. Men igen, det er jo deres arbejde, så de læser mig som en åben bog, når jeg ikke laver jokes med dem eller er pisse	"Der er ikke den der tillid, vi er ikke sammen som gruppe. Det ene øjeblik kan man føle, man står sammen. F.eks. det jeg nævnte med det der tandlæge, der er vi ligesom gået til vores TR og har sagt, at vi vil gerne have, at du udfordrer ledelsen på det her, fordi vi synes ikke, at det er en socialfaglig opgave. Der stod vi sådan sammen. Men så i dag blev det lige udfordret igen, så det er meget svingende." s. 9, l. 15-20 "Det var os, der bar hele læsset. Betjentene var der	"Jeg tror, jeg er ret sikker på, at alle inde på Jobcenter, altså der er kollega-mentor-ordning for alle der starter, men det er også noget der tager tid for ens kollegaers arbejdsbyrde jo. De har jo samme mængde arbejde, men lige pludselig skal de også tage sig af en ny kollega. Jeg tror også det kommer lidt an på hvem man får som kollega mentor. Der har jeg været heldig og jeg er heldig at jeg er landet i en god afdeling med en meget forstående leder." s. 6, l. 8-12	Arne: s. 17, l. 1-5 Vedkommende føler sig ikke tæt nok med kollegerne til at åbne op og tale om personlige anliggender. Tyder på et svagt socialt kapital. Eller på, at det sociale kapital bare er svagt, fordi man er ny. Kan diskuteres. Arne: s. 21, l. 5-7 Der opleves godt samarbejde og anerkendelse. Tyder på et stærkt socialt kapital. Arne: s. 23, l. 9-15 Godt samarbejde mellem kolleger og god mulighed for sparring. Tyder på et højt socialt kapital. Arne: s. 23, l. 16-17 Meget anerkendelse og støtte mellem kollegerne. Tyder på højt socialt kapital.

Tabel 7: Meningskondensering, Arne, Lis, Jan, Ulla og Poul

I den ovenstående analysestrategi træder den abduktive tilgang frem, som blandt andet sker ved meningsfortolkningen. Gruppen forsøger at forstå og samtidig forklare sammenhængen mellem informanternes oplevelser og den kontekst, de indgår i (Kvale & Brinkmann, 2015). Der veksles mellem informanternes udsagn og de teoretiske perspektiver, for at danne sammenhæng mellem konstruktionerne af informanternes virkelighed.

For at udfolde ovenstående er analysen opdelt i tre dele. I første del fokuseres der på social kapital, i næste del fokuseres der på motivation og til sidst vil gruppen analysere de belastningsfaktorer og kombinationseffekter, der impliceres i informanternes udtalelser.

11. Analyse

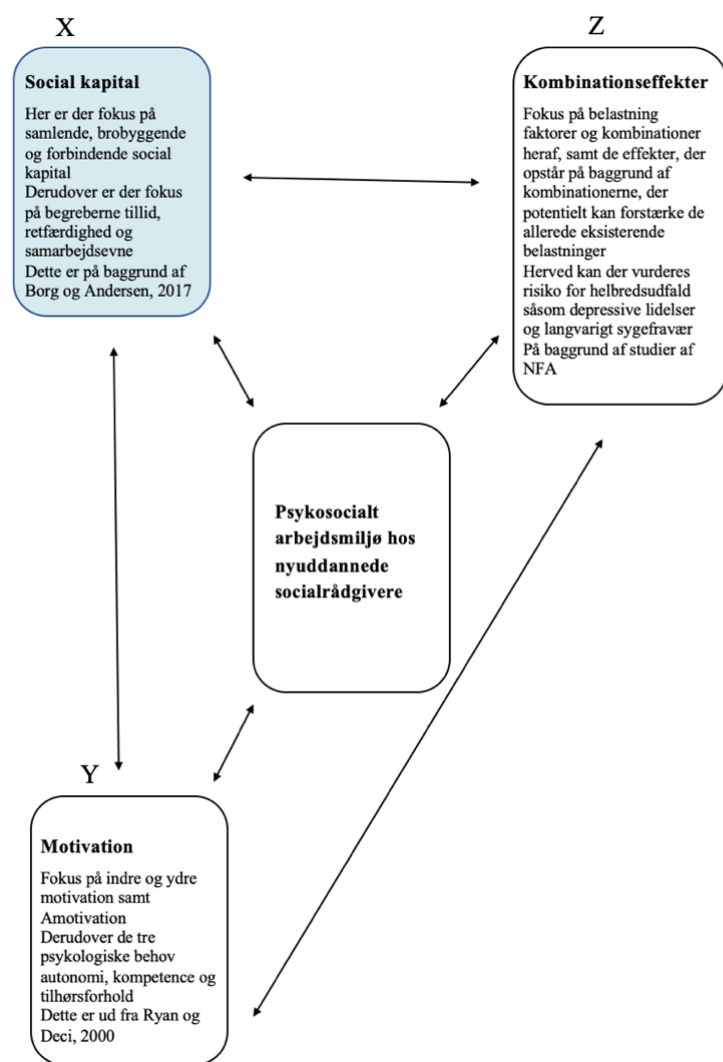
I det følgende afsnit udfolder gruppen den analytiske del af specialet. Analysen opdeles i tre delanalyser, hvor hver af dem udarbejdes fra tre forskellige vinkler. Første del af analysen belyser det psykosociale arbejdsmiljø i relation til social kapital, for at opnå en forståelse af, hvilken rolle social kapital spiller for de nyuddannede socialrådgivere.

Anden del af analysen lægger vægt på motivationens betydning for undersøgelsesgruppen og afslutningsvis analyseres belastningskombinationer og kombinationseffekter, som informanterne oplever, samt hvilken rolle de spiller i det oplevede psykosociale arbejdsmiljø.

11.1 Det psykosociale arbejdsmiljø i relation til social kapital

Under afsnittet 'Specialets nøglebegreber og deres sammenhæng', præsenteres en figur, der har til formål at illustrere kompleksiteten i det psykosociale arbejdsmiljø. Da begrebet rummer flere

dimensioner i nærværende speciale, anvendes figuren desuden som en analytisk ramme til at tydeliggøre de forskellige dele af analysen, som gruppen vurderer har betydning for forståelsen af nyuddannede socialrådgiveres psykosociale arbejdsmiljø. I figuren nedenfor er det markeret, at analysen på nuværende tidspunkt tager udgangspunkt i boks X.



Figur 5: Komplexiteten i det psykosociale arbejdsmiljø, med markering hvor analysedelens fokus er

11.1.1 Forbindende social kapital

Den forbindende social kapital dækker over de hierarkiske relationer i en organisation - det vil sige relationen mellem medarbejdere og ledelse på forskellige niveauer (Borg & Andersen, 2017). Også her indgår begreberne “tillid”, “retfærdighed” og “samarbejdsevne”, som Borg beskriver som centrale (Borg & Andersen, 2017). I denne del af analysen er det særligt tillid og den oplevet retfærdighed fra ledelsen, der fremhæves som afgørende for at styrke de interne relationer og på den måde opbygge

en stærk forbindende social kapital. For at belyse dette aspekt bedst muligt, er analysen struktureret i tre temaer, som er henholdsvis 'Opstartsfasen', 'Offentlig arbejdsplads - en politisk styret organisation' og 'Organisatoriske rammer'. Det første tema, der behandles, er opstartsfasen, hvor relationen mellem ledelsen og informanterne begynder at tage form og allerede her kommer til udtryk.

11.1.1.1 Opstartsfasen

Gruppen anser opstartsfasen som værende essentiel for nyuddannede socialrådgiveres videre arbejdsliv, baseret på den tilegnede viden og forståelsesramme. Det vurderes derfor som mest hensigtsmæssigt, at lederen eller en person med delegeret ansvar løbende følger op og yder støtte til den nyuddannede. Informant Arne understreger dette i sin beskrivelse af opstartsforløbet:

" [...] men også den opstart, hvor jeg havde et møde med min leder hver uge. Der synes jeg, at hun anerkendte mig helt vildt meget. [...] inden hun gik, gav hun os en mic-drop. Det var et møde, hvor hun sagde, at hun bare stoled på, at jeg kunne blive en god bostøtte og gav mig nogle gode ord med. Så hun har også anerkendt meget, min leder." Arne, s. 21, l. 7-11

Ovenstående citat belyser, hvordan Arne oplever at blive anerkendt fra sin leder. Denne anerkendelse sker gennem ugentlige møder, der er blevet lagt ind i opstartsfasen på hans arbejdsplads. Denne anerkendelse som Arne bliver mødt med, er med til at påvirke den ydre motivation, og det tyder på, at Arne får mere mod på at udføre sit arbejde. I og med den ydre motivation styrkes gennem anerkendelse fra lederen, ser det ud fra Ryan og Deci, at den ydre motivation oftes er påvirket af den anerkendelse men kan opnå fra sin leder (Ryan & Deci, 2000).

Derudover kan ovenstående citat belyse informantens oplevelse af tillid fra lederen, som kan styrke det forbindende sociale kapital. Dette kan bidrage til at styrke det psykosociale arbejdsmiljø, da Arne oplever tillid og anerkendelse i, at han udfører opgaverne tilfredsstillende. Det kan være væsentligt for nyuddannede at få anerkendelse og tillid i opstartsfasen, da de kan opleve en vis sårbarhed grundet deres begrænsede erfaring, som nævnt i problemfeltet (Nielsen, 2020). Dette understreger betydningen af lederens rolle i opstarten. Det fremgår desuden, at det er lederens ansvar at sikre, at opstartsfasen bygger på principper, der understøtter en tryk og konstruktiv overgang til arbejdslivet. Som tidligere nævnt har DS udarbejdet en række anbefalinger for en god opstart, som er nærmere beskrevet under afsnittet 'Dansk Socialrådgiverforenings anbefalinger' i problemfeltet.

Gruppen har forholdt sig til de ovenstående punkter og har derfor valgt at spørge informanterne, om disse elementer blev oplevet i deres opstartsfase. Udgangspunktet er en antagelse om, at dette kan bidrage til at belyse sammenhængen mellem forbindende social kapital og det psykosociale arbejdsmiljø; herunder, hvordan begreberne 'tillid', 'retfærdighed' og 'samarbejdsevne' spiller sammen. I denne forbindelse inddrages tre udtalelser fra informanterne Eva, Alex og Ulla:

" Ja, jeg havde en mentor [...]. Og hun var pædagog [...] Og jeg kunne godt mærke, fordi vi er jo forskellige arbejdsgrupper ude ved os, så kunne jeg godt mærke, at hendes fokus ikke var det samme som mit. Og at hun, jeg tror, jeg vil sige, negligerede lidt mine socialrådgiver-spørgsmål, vil jeg kalde dem. Sådan det her med undren over, hvad med det her? Så har man ikke holdt en status med en borger i over et år. Hvordan kan det lade sig gøre? Hvor hun bare er sådan lidt, du ved, fokus var der ikke for hende. Og det kan jeg godt mærke. Det gjorde det også dengang, men det irriterer mig stadigvæk [...]. Der kunne jeg godt være blevet mødt med en socialrådgiver ligesom jeg. Som måske havde samme blik." Eva, s. 7, l. 23-33

" Der var det hele så nyt og man er meget overladt til sig selv. Og der var der ikke så god mulighed for sparring. Der blev man bare kastet lidt for løverne. Man var meget overladt til sig selv og måtte finde sin egen vej. Men der er kommet mere opmærksomhed på de nyansatte og længere tid, hvor man har mentor. Så det er virkelig godt for de nye." Alex, s. 12, l. 23-26

" Altså i forhold til det, der står med mentor: Jeg føler, at jeg havde to oplærere den første uge, og derudover var jeg bare på egen hånd [...]. Så skal jeg hele tiden opsøge det, ringe til nogen, finde nogen, hvis jeg skal spørge om noget. Det er ikke sådan, at man bliver placeret sammen den første måned, eller sådan noget, bliver sat sammen, sådan at man har en lige overfor." Ulla, s. 7, l. 18-23

I de ovenstående tre citater fremgår det, hvordan de tre informanter henholdsvis har oplevet deres opstart. Det gennemgående tema i udtalelserne er, at de tyder på en opstart, der ikke har været ideel og retfærdig. Når gruppen antyder, at opstarten ikke har været ideel og retfærdig, er det på baggrund af retfærdighedstypen: organisatorisk retfærdighed. Den organisatoriske retfærdighed den måde, medarbejderne behandles af kolleger og ledelse, hvilket har betydning for arbejdsglæde, engagement og motivation (Bekke, 2024). Efter at have kortlagt organisatoriske retfærdighedstype, bliver denne knyttet til citaterne, eftersom der henvises til, hvordan informanterne oplevede at blive behandlet af kolleger og ledelse i forhold til den første tid. Den organisatoriske retfærdighed kan i dette tilfælde

være afhængig af den mentorstøtte, som de nyuddannede modtager. I forbindelse hermed fremgår det, at Eva bliver tildelt en mentor på det bosted, hvor hun arbejder. Men denne mentor er uddannet pædagog, hvilket kan være hensigtsmæssigt i forhold til det pædagogiske arbejde, der bliver udført på et bosted, men samtidig kan mentorens profession også vanskeliggøre for Eva, at vide hvordan hun udfører socialrådgiver arbejde, fordi hendes socialrådgiver faglige spørgsmål ikke imødekommes af mentoren, som er pædagog. Det tyder altså på, at den organisatoriske retfærdighed ikke bliver opfyldt i Evas tilfælde, som kan begrænse hendes arbejdsglæde, engagement og motivation, og dermed påvirke oplevelsen af den nyuddannedes psykosociale arbejdsmiljø.

I Alex og Ullas citater fremgår deres oplevelser af deres opstartsfase, som blandt andet beskrives som at blive overladt til sig selv, og som Alex siger, blive "kastet for løverne". Det sidstnævnte kan fortolkes som at blive tildelt en svær opgave, uden mulighed for forberedelse eller at få hjælp, og dermed opleve en følelse af hjælpeløshed. Ulla underbygger dette udsagn ved at forklare, at hun sidder alene og selv skal opsøge sine kolleger, hvis hun har brug for at spørge nogen om hjælp. Derudover giver hun udtryk for, at hendes introduktionsperiode varede i to uger. I forhold til DS' anbefalinger om en god opstart, nævnes der de nyuddannedes ret til en grundig introduktion, som indebærer et introduktionsprogram, der varer en til tre måneder og et mentorskab, der anbefales at vare ni til 12 måneder. I Alex og Ullas oplevelser af opstarten bliver disse anbefalinger ikke opfyldt. De udvalgte citater er ikke enkeltstående tilfælde. Der er en overvejende del af informanterne, der giver udtryk for denne problematik. Der kan sættes spørgsmålstegn ved, om denne type opstart er retfærdig og forsvarlig, da de ovenstående udtalelser tyder på en oplevet utilstrækkelighed. Som der er redegjort for tidligere, kan denne utilstrækkelighed påvirke arbejdsglæden, engagement og motivation negativt. For nyuddannede, der samtidig kan være særlig sårbar eller belastet af overgangen fra uddannelse til praksis, kan det betyde at blive presset yderligere af en mangel på en tilstrækkelig mentorstøtte og introduktionsprogram. Eftersom ledelsen tilrettelægger opstartens forløb, kan det ligeledes betyde, at der skabes en svækket tillid til ledelsen. Herved kan den forbindende sociale kapital mindskes.

11.1.1.2 Offentlig arbejdsplads – en politiskstyret organisation

I det ovenstående præsenteres det, hvordan der er yderligere pres på nyuddannede grundet overgangen fra uddannelse til praksis og de givne arbejdsforhold i en opstartsfase. Dette yderligere pres kan forøges, når arbejdet foregår i en politisk styret organisation, som eksempelvis en kommune - hvilket argumenteres for i dette afsnit. Eftersom størstedelen af informanterne er kommunalt ansatte, er det væsentligt at inddrage overvejelser i forbindelse de arbejdsvilkår, der

knyttes til en politisk styret organisation. Dansk Magisterforening (herefter DM) beskriver blandt andet dette arbejde som følgende:

- *Man arbejder i en politisk styret organisation, det vil sige at man lærer noget om, hvad det vil sige at skulle omstille sig hurtigt og at skulle lære at navigere inden for nogle meget faste rammer, som andre sætter.*
- *Man arbejder som regel meget tæt på borgere, fordi alle opgaver i en kommune dybest set handler om at løse og drifte nogle opgaver for nogle borgere.*
- *Man lærer noget om lovgivning og at skulle forvalte den og navigere ud fra den i kontakten med borgerne (Dansk Magisterforening, u.å.).*

Ovenstående tre punkter er et lille udsnit af, hvad DM skriver om arbejdet i en politisk styret organisation. Gruppen anskuer dette som relevant viden, da det skildrer det hierarkiske system, som de fleste informanter er ansatte i. For at sammenligne de ovenstående punkter med et virkelighedsbillede, fremgår der i nedenstående citat, hvad informant Lis oplever i forbindelse med sit arbejde i en politisk styret organisation:

”Nej, men jeg tror helt overordnet, så synes jeg jo, at det kan være svært det der med at være i en organisation, som får nye politikere hver fjerde år [...] og så gik de op i noget symbolpolitik. Så det var vigtigt, at vi for eksempel her på det seneste arbejder meget med bandeparagrafferne. Der er kommet en helt syg fokus på det, i forhold til, hvor lidt det fylder i vores hverdag [...]. Men så er der lige pludselig et politisk fokus på det, og så skulle vi have fokus på det. Det bliver kørt op på en eller anden måde, når der går noget politik i det. Det synes jeg, er op ad bakke.”
Lis, s. 13, l. 8-15

Lis påpeger i citatet, hvordan arbejdet med borgerne bliver påvirket af politisk fokus. Hun giver udtryk for, at hun oplever det politiske fokus som at blive “kørt op”, i forhold til “hvor lidt det fylder” i hendes arbejdsdag og oplever fokusskiftet som irrelevant. Det tyder på hyppige skift i socialrådgivernes fokus i arbejdsopgaverne med borgere, og i nogle tilfælde er det ikke et relevant fokus, der skiftes til. Det kan betyde, at det politiske fokus påvirker arbejdet med borgerne i en uhensigtsmæssig grad, hvis der ikke fokuseres på, hvad borgerne faktisk har behov for. I sammenhold med de tre punkter fra DM, tyder ovenstående udtalelse på en oplevet sammenhæng til at “*lære, hvad*

det vil sige at skulle omstille sig hurtigt og at skulle lære at navigere inden for nogle meget faste rammer, som andre sætter".

Som Lis beskriver, kan det være svært at arbejde i et felt, der påvirkes af nye politikere hvert fjerde år. Det kan betyde et større krav til medarbejderne, at kunne være omskiftelig. I den forbindelse udtaler Lis: *"Jeg tror nogle gange, at kommunen kører sit shit show, og jeg kører mit show. Jeg tror godt nogle gange, at de tænker sådan, ja ja, whatever."* Lis, s. 14, l. 23-24. Citatet viser en tydelig distancering mellem informanten og arbejdsstedet, og tyder på en underliggende frustration over at skulle navigere i de meget faste rammer, som kommunen sætter. Udtalelsen antyder ligeledes, at Lis ikke følger disse rammer, og kan være udtryk for et svagt forbindende social kapital. Dette leder videre til gruppens oplevelse af, at den forbindende social kapital spiller en væsentlig rolle i de organisatoriske rammer. Derfor vil det følgende afsnit omhandle netop dette.

11.1.1.3 Organisatoriske rammer

Det forudgående afsnit præsenterer den øverste hierarkiske placering ved at belyse, hvordan det opleves at arbejde i en politisk styret organisation, set fra en nyuddannet socialrådgivers perspektiv. Den måde, hvorpå arbejdet tilrettelægges i en politisk styret organisation, har betydning for, hvordan de organisatoriske rammer udformes på informanternes respektive arbejdspladser. Derfor vil gruppen i det følgende afsnit rette fokus mod netop disse rammer og deres betydning for informanternes arbejde.

Gruppen arbejder ud fra en hypotese om, at nyuddannede socialrådgivere oplever et højt arbejdspress. Denne hypotese bliver understøttet af, at informant Ida og Ulla udtaler følgende:

"Vi havde en periode sidste år, over to omgange tror jeg, hvor vi fik rigtig, rigtig mange ukrainere. Så der synes jeg måske godt, at jeg kunne gjort det bedre, men det kunne jeg ikke, fordi jeg ikke havde tiden til det. Så det var sådan noget med, at vi løb lidt frem og tilbage, fordi vi skulle nå det hele. [...] Jeg er i hvert fald godt tilfreds med det nu, frem for hvor vi skulle modtage måske 20 på en uge. Det var lidt voldsomt." Ida, s. 3-4, l. 26-5

"Den ene dag kører vi i sjette gear, den anden dag kører vi i anden gear. Jeg synes, der er høje dokumentationskrav." Ulla, s. 11, l. 22-23

Ida fortæller, at der i to omgange kom en stor mængde sager ind, hvilket markant øgede arbejdsmængden og skabte et betydeligt pres. Hun udtrykker, at dette kunne have været håndteret

bedre. Hvordan det bedre kunne have været håndteret, påpeger Ida, at det særligt kunne være i forhold til organisering af arbejdet, da Idas subjektive oplevelse af dette har været, at det er utilstrækkeligt. Det fremgår tydeligt, at arbejdspresset i perioder opleves som meget højt blandt de nyuddannede socialrådgivere. Dette pres påvirker ikke blot arbejdets udførelse, men også medarbejdernes trivsel og helbred. AT beskriver, at:

”det kan være både udviklende og motiverende at have travlt, men i nogle situationer kan stor arbejdsmængde og tidspres have alvorlige konsekvenser for den enkelte medarbejders helbred. Det gælder især, hvis det står på i en længere periode, og hvis medarbejderne mangler indflydelse på deres arbejde eller støtte i arbejdet fra ledelse og kolleger” (Arbejdstilsynet, 2023)

Arbejdsmængden og tidspreset kan ligeledes hænge sammen med arbejdsopgaver, der kan være omfattende og tidskrævende, som eksempelvis dokumentationskrav. I relation til disse arbejdsopgaver kan det antages, at det ofte sker på bekostning af den tid, der ellers kunne være brugt sammen med borgerne. Dette kan skabe en oplevelse af ubalance i kerneopgaven, som for informanten Ida kommer til udtryk ved et komprimeret serviceniveau i mødet med borgere:

“Men måske mindre service. Det kan være [...] hvis jeg har tid til det, kan jeg godt hjælpe dem med at oprette MitID, for eksempel. Men i den periode, der havde jeg ikke tid til det, så derfor fik jeg ikke hjulpet dem med at oprette MitID. Så det er i forhold til det her serviceniveau, som jeg føler, jeg kan give, som måske kan påvirkes lidt, når man har så mange mennesker til samtaler” Ida, s. 4, l. 22-26.

I det ovenstående citat forklarer Ida, at det serviceniveau, som hun oplever at kunne yde over for borgere, påvirkes i de perioder, hvor der er mest travlt. Dermed understreger citatet, at arbejdspresset påvirker de nyuddannede socialrådgiveres mulighed for at fastholde kvaliteten i det sociale arbejde.

Dette peger på et ledelsesansvar i forhold til at sikre en bæredygtig organisering, hvor medarbejderne ikke føler sig overbelastede eller efterladt uden støtte. Når ledelsen ikke formår at opstille klare og hensigtsmæssige rammer for arbejdet, kan det påvirke den forbindende social kapital negativt. Det kan opleves som manglende støtte og retning, hvilket svækker tilliden og samarbejdet i organisationen.

I sådanne tilfælde kan der opstå uklare eller modstridende krav, hvilket AT definerer som krav, der enten er utydelige eller gensidigt uforenelige. Disse forhold kan have alvorlige konsekvenser for

medarbejdernes trivsel og helbred, da de skaber usikkerhed og øger risikoen for stress og udbrændthed (Arbejdstilsynet, 2024). Om kravene i arbejdet udtaler Eva og Alex følgende:

”Hvor jeg nu godt kan mærke, at jeg i mit arbejdsliv mangler lidt rammer, på en måde. Og mangler sådan en form for retning [...] At det ikke hele bliver så fluffy.” Eva, s. 5, l. 14-16

”Jeg synes alligevel stadigvæk, at man tydeligt kan mærke forskellen, fordi nu har jeg jo været ansat i lidt over et år, og jeg blev jo anset som en af de garvede. Og det er jo skrækkeligt at tænke på, synes jeg. Så jeg synes faktisk hurtigt, at der er forskel på, hvornår man er nyuddannet, og hvornår man har været der i lidt tid. [...] Jeg synes ikke rigtigt, at man sådan spejler sig i hinanden [...] Jeg synes ikke, at man er i samme båd, selvom jeg kun har været uddannet i et år, og så er der en, der lige er kommet ind. Selvom jeg synes, det burde være sådan” Alex, s. 9, l. 12-19

I ovenstående citater bliver det tydeligt, hvordan informanterne oplever uklare krav til det arbejde, der udføres. Dette spiller en væsentlig rolle i de nyuddannede socialrådgiveres psykosociale arbejdsmiljø. Det tyder på, at ledelsen i visse tilfælde ikke har formået at tydeliggøre, hvad der konkret forventes af de nyuddannede medarbejdere. Samtidig beskriver informanten Alex, at trods sin begrænsede erfaring, oplever vedkommende at blive betragtet som en af de mere erfarne medarbejdere. Dette står i kontrast til den subjektive oplevelse vedkommende selv har, da egen oplevelse er stadig at være usikker på både opgaver og arbejds gange.

Når der samles op på den forbindende social kapital, fremgår det, at informanterne generelt oplever denne som værende lav. Dette skyldes blandt andet, at de ledelsesmæssige parametre, der kunne styrke den sociale kapital, ikke i tilstrækkelig grad bringes i spil. Det resulterer i, at medarbejderne oplever høje krav og et øget arbejds pres.

Ledelsen har dog mulighed for at påvirke det psykosociale arbejdsmiljø positivt, både gennem den kultur, de skaber, og gennem den måde, opgaver og ansvar fordeles på. Når man taler om den kultur, som ledelsen er med til at forme, er det relevant at inddrage begrebet “brobyggende social kapital”. Denne form for social kapital relaterer sig til samarbejdet på tværs af teams og afdelinger og kan være afgørende for, hvordan den overordnede kultur opleves på arbejdspladsen.

11.1.2 Brobyggende social kapital

I det foregående afsnit blev den forbindende social kapital behandlet, og hvilken betydning den har for nyuddannede socialrådgiveres oplevelse af deres psykosociale arbejdsmiljø. Gruppen er på baggrund heraf nået frem til, at ledelsen spiller en central rolle i at skabe rammerne for de normer og værdier, der præger samarbejdet mellem teams på arbejdspladsen.

Når fokus rettes mod samarbejdet på tværs af teams, er det relevant at inddrage begrebet "brobyggende social kapital". Denne form for social kapital er kendetegnet ved, at den opstår i mindre tætte relationer mellem sociale enheder. Kontakten er typisk mindre hyppig og mindre direkte end i den forbindende social kapital. Interaktionerne foregår ofte gennem såkaldte "brobyggere", som fungerer som forbindelsesled mellem forskellige grupper eller teams (Borg & Andersen, 2017).

For at gøre dette mere håndgribeligt henvises der til figur 3 på side 23, som illustrerer, hvordan den brobyggende social kapital placerer sig i relation til de øvrige former for social kapital. Figuren viser tydeligt, at denne type social kapital udspiller sig mellem forskellige teams og dermed har betydning for det tværgående samarbejde på arbejdspladsen.

Derfor betragtes det som væsentligt, at begreberne "tillid" og "samarbejdsevne" fortsat er centrale (Borg & Andersen, 2017). Manglende tillid og samarbejdsvilje mellem afdelingerne udfordrer den brobyggende sociale kapital.

Det sidstnævnte påpeger, at et mangelfuldt samarbejde mellem afdelinger kan påvirke den brobyggende sociale kapital på arbejdspladsen negativt. Dette er der eksempler på i udtalelser fra de informanter, som arbejder i større kommuner. I det nedenstående fortæller Alex og Per deres oplevelser i forbindelse med samarbejde mellem egen og andre afdelinger:

"Men når der er behov for hjælp fra familieafdelingen, så er det lidt begrænset, fordi de har også travlt. Så det bliver nedprioriteret, når vi har behov for sparring i det sociale i nogle af vores sager. Og det synes jeg er en skam, men jeg kan også godt forstå, at de også har travlt. Og jeg kan også godt se, at det så er noget, der bliver nedprioriteret, men det gør så, at der er nogle ting, der måske ikke altid bliver spottet inde ved os, som vi ikke er så stærke i." Alex, s. 10, l. 15-20

"[...] Så nogle gange er man jo sådan lidt: "Den skal fandme bare tilbage dernede, og den vi gider ikke at have, hvorfor er det, de bliver ved med at sende sager", altså så vil der opstå sådan en "os mod dem". Men samtidig er det jo ikke noget personligt rettet mod folk dernede.

Så det er sådan lidt specielt. Vi sidder heller ikke sammen og spiser frokost og sådan nogle ting. Det er også lidt mærkeligt.” Per, s. 10, l. 13-16

I det øverste citat giver Alex udtryk for en begrænset mulighed for hjælp fra en anden afdeling grundet travlhed. Han tilføjer, at travlheden resulterer i en nedprioritering af hjælp, som påvirker hans egen afdeling i forhold til “ting, der ikke bliver spottet”, som de “ikke er så stærke i”. Formuleringen kan forstås som fejl eller udfordringer i arbejdet, som ikke bliver opdaget, eftersom der ikke altid er mulighed for den nødvendige sparring. Dette påvirker både den kvalitet i det sociale arbejde og den brobyggende kapital, som på grund af travlhed bliver nedprioriteret og dermed svækkes. I den forbindelse kan der drages paralleller til punktet “Social støtte” som en del af de seks guldgruber, som er seks faktorer, der påvirker det psykosociale arbejdsmiljø (Kristensen, 2004). Fraværelsen af social støtte kan ifølge dette begreb påvirke det psykosociale arbejdsmiljø negativt, og underbygger argumentet for, at det samme gælder ved at anvende perspektivet om det mangelfulde brobyggende social kapital.

I andet citat fremgår der en impliceret manglende fælles opgaveforståelse mellem afdelingerne, hvor sager bliver givet frem og tilbage mellem Pers egen og en anden afdeling. Han fortæller, at der skabes en “os mod dem” -tankegang i den forbindelse. På trods af, at det ikke er personligt rettet mod medarbejderne, kan tankegangen anses som en form for mistillid mellem afdelingerne, der tyder på en svækket brobyggende social kapital. Virkeligheden som Per og Alex konstruerer, skaber en forståelse af, at der er en lav grad af tillid og samarbejde mellem afdelingerne hos dem.

Blandt den genererede empiri fremgår det til gengæld også, at der opleves et godt samarbejde mellem afdelingerne i en mindre kommune, som belyses i følgende citat fra Jan:

”I forhold til [bynavn på anden by], synes jeg, vi har et mega godt forhold til PPR for eksempel, fordi de sidder lige på den anden side, når de så er der. De har pisse travlt. Men du kan bare gå ind og tage fat i dem, og de er mega søde og vil mega gerne hjælpe. Så har vi UU-vejledere, som også er virkelig nemme at få fat i. [...] Og de er virkelig gode til at hjælpe. Det er ikke altid, det giver meget mening, det de gør, men de vil rigtig gerne hjælpe.” Jan, s. 17, l. 1-7

Jan startede sin karriere i en større kommune og er på interviewets tidspunkt ansat i en mindre kommune. Mange af Jans nuværende samarbejdspartnere befinder sig i den samme bygning, hvor

han hører til, hvor der eksempelvis kun er et gangareal, der opdeler afdelingerne. Jan forklarer i citatet, at han oplever et godt forhold til PPR, der er placeret i nærheden af ham, samt at andre samarbejdspartnere som UU-vejledere ligeledes er let tilgængelige. Han nævner desuden, at begge afdelinger rigtig gerne vil hjælpe, på trods af travlhed eller at hjælpen ikke altid giver mening. Det tyder på både en udpræget samarbejdsvilje og en fysisk lettere tilgængelighed, der skaber hyppig kontakt mellem afdelingerne. Dette underbygger, at den brobyggende sociale kapital kan være højere i en mindre kommune, hvor der er mulighed for hyppig kontakt.

Alex og Per har altså en anden oplevelse af det brobyggende kapital end Jan. Sammenholdes ovenstående udtalelser fra informanterne, peger de på en stærkere brobyggende social kapital i en mindre kommune, og en svagere social kapital i større kommuner. Det indikerer, at der forefindes et bedre psykosocialt arbejdsmiljø for nyuddannede i mindre kommuner, hvor de strukturelle rammer skaber grundlag for fysisk tilgængelighed og samarbejdsvilje.

Disse eksempler skildrer den brobyggende sociale kapital internt i kommunen, det vil sige samarbejdet mellem afdelinger i eksempelvis børne- og familieafdelingen. Den brobyggende sociale kapital omfatter derudover samarbejdet med eksterne samarbejdspartnere som eksempelvis de kommunale udførende led i sagsbehandlingen. Som en del af den brobyggende sociale kapital, er samarbejdet med eksterne samarbejdspartnere er ligeledes relevant at tage betragtning, når det psykosociale arbejdsmiljø for nyuddannede undersøges. I nedenstående fremgår der udtalelser fra Jan og Poul, der udtaler sig om deres oplevelser af samarbejdet med eksterne samarbejdspartnere:

”Og så ringer jeg til nogen fra et specialiseret børnetilbud, hvor drengen, jeg er ude og snakke om, han går i aflastning [...] Jeg skal have en status fra dem, fordi jeg er ved at lave BFU'en. Så jeg skynder mig der sådan, ”Hvorfor har jeg ikke fået tilsendt den? Den blev sendt for to måneder siden”. - ”Jamen, de laver ikke status til paragraf 85”. Og så er jeg bare sådan, ”Okay, hvorfor ved jeg ikke det? Hvorfor er der ikke nogen, der har sagt det til mig?” Og så spørger jeg mine ledere, og de var også sådan, ”Det vidste jeg fandme ikke”. Jan, s. 4, l. 13-22

”Der er nogle gange, hvor man bare løber panden mod væggen. Hvis jeg tænker, at det ikke er min opgave, så prøver jeg lige at ringe til dem her, hvor jeg tænker, at det må være deres opgave. Så siger de, ”Nej, nej, nej [...] det er ikke os. Måske skal du have fat på en tredje

person". Så ringer man til den tredje person, som siger, "Nej, nej, nej. Det er ikke os." Poul, s. 14, l. 17-20

I citaterne ses to nyuddannede socialrådgivere, som ønsker at gøre deres bedste for at løse de opgaver, de er blevet stillet overfor. Det giver derfor mening at undersøge den motivation, der driver informanterne. I teoriafsnittet 'Motivation ifølge Richard M. Ryan og Edward L. Deci' beskrives, hvordan indre og ydre motivation skal forstås. På baggrund af samtalerne med Jan og Poul tolker gruppen, at de primært er drevet af en indre motivation for at udføre deres arbejde.

Denne indre motivation kan dog påvirkes negativt af ydre faktorer, eksempelvis usikkerhed om, hvem man skal kontakte for at færdiggøre en opgave. Når man endelig forsøger at få hjælp, bliver man måske henvist videre eller får at vide, den pågældende ikke varetager den opgave, man søger hjælp til. Dette, som Poul udtrykker det, kan give en følelse af at "løbe panden mod en mur".

Når man som nyuddannet har masser af gåpåmod og et ønske om at gøre en forskel for borgerne, men gentagne gange oplever modstand og manglende støtte, kan det virke demotiverende. Motivation kan derfor forstås som en spiral:

- En positiv motivationsspiral opstår, når betingelserne for både indre og ydre motivation er opfyldt, hvilket kan styrke engagement og gåpåmod.
- En negativ motivationsspiral opstår, når man gentagne gange oplever manglende støtte og vejledning, hvilket kan føre til faldende motivation (Creek, 2018).

I sidste ende kan en negativ motivationsspiral føre til amotivation, amotivation beskrives i 'Motivation ifølge Richard M. Ryan og Edward L. Deci'. Denne tilstand kan meget vel være det, Jan og Poul risikerer at ende i. De står i en situation, hvor deres kompetencer ikke rækker til at løse opgaven alene, og hvor de ikke oplever at få den nødvendige støtte. Dette påvirker det psykosociale arbejdsmiljø negativt, da det øger kravene til deres håndtering af situationen og samtidig skaber et oplevet tidspres, som blandt andet fremgår af Jans udtalelse.

Når analysen samles i forhold til den brobyggende social kapital, fremgår det, at graden af brobyggende social kapital, både internt og eksternt, har betydning for nyuddannede socialrådgiveres oplevelse af støtte og motivation. Dette spiller en væsentlig rolle for det psykosociale arbejdsmiljø. En høj grad af tillid og anerkendelse, både mellem og inden for afdelinger, fremmer trivsel og opgaveløsning, mens fraværet heraf kan føre til frustration og amotivation.

Derfor rejser det spørgsmålet: Hvordan kan dette ændres? Spiller den samlende social kapital en rolle? Kan et tættere samarbejde med kolleger være med til at forhindre, at man “løber panden mod muren”?

Som Ulla udtaler *“Det kan godt være, at de indsatte synes, at de der mure er tykke, men det synes vi også”* Ulla, s. 19, l. 13-14. Denne udtalelse illustrerer, hvor udfordrende det kan være at være nyuddannet og samtidig forsøge at løse opgaver i en kontekst, hvor den brobyggende social kapital er begrænset.

Derfor vil næste del af analysen undersøge, hvilken rolle den samlende social kapital spiller i relation til nyuddannedes psykosociale arbejdsmiljø.

11.1.3 Samlende social kapital

Gruppen ønsker ligeledes at undersøge, hvilken betydning den samlende social kapital kan have for det psykosociale arbejdsmiljø. Når der er fokus på den samlende social kapital, rettes opmærksomheden mod, hvordan sociale relationer i relativt tætte fællesskaber spiller en rolle (Borg & Andersen, 2017). Hvis informanterne oplever en høj grad af social kapital internt i gruppen, vil de også være mere tilbøjelige til at modarbejde eller distancere sig fra andre grupper. Dette kan medføre, at de øvrige grupper får en negativ oplevelse af den sociale kapital (Borg & Andersen, 2017).

Informanterne har i forbindelse med empirigenereringen givet udtryk for, at de lægger vægt på sociale aktiviteter i arbejdshverdagen. Det kan være en fælles deltagelse i DS-møder, teambuilding eller blot det at medbringe rundstykker om morgenen, som de kan samles omkring og tale sammen over. Dette kan knyttes til den samlende sociale kapital, da den gennem sociale interaktioner kan blive styrket. I nedenstående eksempler fremgår det, hvordan informanterne Per og Arne styrker den samlende sociale kapital på deres arbejdsplads:

”Nogle gange bare det, at der er en, der tager nogle rundstykker med, som man lige kan sidde i en halv time med om morgenen og få snakket noget privat, der ikke skal være arbejde. Det synes jeg, kan gøre en kæmpe stor forskel. Men det kræver også, at man har en ledelse, der ligesom siger god for, at man sidder og spiser rundstykker hele tiden eller et andet, så man har plads til, at man ikke bare er socialrådgiver, men at man også er sin egen person.” Per, s. 12, l. 16-20

”Det er meget åbenhed omkring, at man kan booke hinanden til sparring i løbet af ugen [...]. Vi sidder jo her på de her arbejdspladser, men så er der også et stort bord i midten, og der kan man bare sidde og snakke. Der er bare nogle gode rammer til det. Og der er så også et rum,

der hvor soveværelset normalt ville have været, i denne her toværelses lejlighed. [...] Det er også en arbejdsplads, men også et samtalerum/møderum, hvor man kan gå ind. Jeg føler, at der er super gode muligheder for at sparre.” Arne, s. 23, l. 9-15

I det øverste citat nævner Per, at samværet ved at spise morgenmad kan gøre en “kæmpe stor” forskel, da der er mulighed for at tale om private anliggender. Han giver desuden udtryk for, at ledelsens tilgang har betydning for, hvorvidt der er mulighed for socialisering på arbejdspladsen. Afsluttende tilføjes der væsentligheden i denne mulighed for socialisering, for at kunne udtrykke sin personlige identitet, og ikke blot sin professionelle identitet på arbejdspladsen. Citatet peger på, at ledelsen på Pers arbejdsplads understøtter, at den samlende sociale kapital og dermed tilliden mellem medarbejderne styrkes.

I andet citat fremgår det, at Arnes oplevelse af den samlende sociale kapital indebærer gode muligheder for sparring og samtaler, der både relaterer sig til arbejdet, men også giver mulighed for “bare sidde og snakke”. Han fremhæver særligt de fysiske rammer, der understøtter faglig og privat dialog og dermed kan styrke den samlende sociale kapital mellem medarbejdere. Således er de ovenstående oplevelser eksempler på, at ledelsen og de fysiske rammer på arbejdspladsen styrker den samlende sociale kapital hos de nyuddannede socialrådgivere, som kan indikere et velfungerende psykosocialt arbejdsmiljø.

På den anden side omfatter den genererede empiri ligeledes eksempler på mistillid i kollegagruppen, der peger på et svagt samlende social kapital. I de følgende citater fortæller Eva og Ulla om deres oplevelser hermed:

”Men det er også fra en arbejdsplads, hvor der ikke er et godt kollegaskab, hvor man ikke tager hånd om hinanden. Så man kunne sige, jeg har lidt mere energi en dag, og så skal jeg nok samarbejde med de tre, det er fint for mig. Men at der så ikke er en kollega, der hiver mig i nakken og siger “Nej, nu skal du passe på dig selv”. [...] Altså at man passer på hinanden. Det synes jeg ikke, at der er derude.” Eva, s. 8-9, l. 32-8

”Der er ikke den der tillid, vi er ikke sammen som gruppe. Det ene øjeblik kan man føle, man står sammen. For eksempel. det jeg nævnte med det der tandlæge, der er vi ligesom gået til vores TR og har sagt, at vi vil gerne have, at du udfordrer ledelsen på det her, fordi vi synes

ikke, at det er en socialfaglig opgave. Der stod vi sådan sammen. Men så i dag blev det lige udfordret igen, så det er meget svingende.” Ulla, s. 9, l. 15-20

Eva (øverste citat) arbejder på et botilbud for borgere med dobbeltdiagnoser. Disse borgere kræver en særlig indsats, hvor det kan være væsentligt, at kollegerne støtter hinanden i arbejdsopgaverne. Citatet fra Eva indikerer dog, at kollegerne generelt ikke beskytter hinanden mod en urimelig arbejdsbelastning i tilstrækkeligt omfang. Det fremgår, at det primært sker i samspil med bestemte kolleger, der gentagne gange har udvist samarbejdsvilje og tillid, og at der opstår en gensidig støtte i forhold til fordeling af arbejdsopgaver.

I citatet fra Ulla fremgår det, hvordan manglende tillid mellem medarbejdere kan påvirke samarbejdet negativt. Dette indikerer, at utilstrækkeligt samarbejde og lav tillid mellem medarbejdere kan være udtryk for en mangelfuld samlende social kapital. Samtidig fremgår det, at selv i situationer med overvejende mistillid i kollegagruppen, kan der opstå solidaritet i forbindelse med arbejdsopgaver og det socialfaglige indhold. Som Ulla forklarer, står medarbejderne sammen i situationer om retfærdighed i arbejdsopgaverne, men at kollegagruppen ikke optræder som en samlet enhed i andre sammenhænge. Denne oplevelse af en omskiftelig følelse af samhørighed vidner således om en svag samlende social kapital.

Mødet med komplekse problemstillinger kan have væsentlig betydning for nyuddannede socialrådgiveres psykiske arbejdsmiljø. Generelt indebærer arbejdet med mennesker en række følelsesmæssige krav, som kan intensiveres i situationer, hvor borgerne befinder sig i udsatte positioner eller udviser udfordrende adfærd. Eftersom de uddannede socialrådgivere er ansatte i forskellige sektorer i det offentlige velfærdssystem, er mødet med borgere i vanskelige situationer et gennemgående træk i praksis. Disse interaktioner med borgere i udsatte positioner kan således medføre betydelige følelsesmæssige belastninger, som stiller krav til medarbejdernes emotionelle kapacitet og faglighed. Ifølge AT kan disse krav være følgende: Aflæse og sætte sig ind i menneskers tilstand, rumme grænseoverskridende eller negativ adfærd, navigere i vanskelige dilemmaer, fx at udvise autoritet og myndighed samtidig med forståelse og omsorg, samt optræde positivt og anerkendende, selvom man bliver mødt med kritik (Arbejdstilsynet, 2023b). Arbejdet med høje følelsesmæssige krav har dokumenteret indflydelse på medarbejderes helbred, hvilket kan komme til udtryk både fysisk og psykisk. På denne baggrund bliver det relevant at undersøge, hvilke

konsekvenser det kan have, når medarbejdere i kollegagruppen oplever en manglende tillid til, at kollegerne støtter hinanden i pressede situationer. En oplevelse af manglende kollegial støtte og tillid kan bidrage til en øget usikkerhed og påvirke medarbejderes motivation for arbejdet. Dette giver Eva udtryk for ved at udtale følgende:

” [...] Det skal vi give hinanden. Og før, hvor kollegaskabet var bedre, var vi gode til at gøre det. Og nu hvor kollegaskabet er blevet noget andet, er det der ikke rigtigt. Og det har også stor betydning for, at jeg ikke er fuldt tilfreds.” Eva, s. 11, l. 13-15

Citatet fra Eva illustrerer, hvordan en relativt tæt kollegial relation kan have betydning for tilfredsheden med arbejdet og dermed også påvirke motivationen. Med afsæt i teoriafsnittet ‘Motivation ifølge Richard M. Ryan og Edward L. Deci’, om indre og ydre motivation, kan Evas udsagn forstås i lyset af betydningen af sociale relationer for den indre motivation. Når Eva giver udtryk for, at kollegaskabet ikke længere opleves som tidligere, fremstår det tydeligt, at det har konsekvenser for hendes oplevelse af motivation i arbejdet.

For yderligere at præcisere, hvilken betydning ydre motivation har, benyttes følgende to citater fra Alex og Jan:

” [...] Jeg synes at vi er gode til at rose hinanden. Der er mange ting, der selvfølgelig skal drøftes med jurister, fordi der er meget økonomi indover, og det er et dyrt område [...]. Der synes jeg også, de tit er sådan “Det er skide godt, det er godkendt, så kan du bare gå videre”, og også det samme med ledere, vi “har fandme fundet en god løsning her”. Det er jo dejligt at få sådan noget at vide, for det vokser man jo også lidt af. Så jeg synes faktisk, vi er gode til at rose og anerkende hinanden generelt.” Alex, s. 9, l. 23-28

” [...] Jeg tror kun det er positivt ment i forhold til min kollega, og jeg vil jo selvfølgelig også gerne være dørmænd, eller hvad skal man sige” Jan, s. 7, l. 4-5

I ovenstående to citater belyses det, hvordan ydre motivation kan være med til at styrke den samlede social kapital. Dette ses fx i Alexs udtalelse, hvor han beskriver, at de er gode til at rose hinanden og påpege, når de har udført et godt arbejde. Alex forklarer, at “man vokser lidt af det”, som tyder på en følelse af anerkendelse. Samtidig ses det, at når Jan udtaler, at det er positivt, at hans kolleger gerne vil have ham med til svære samtaler med udadreagerende borgere, skyldes det, at han er den eneste

mand i afdelingen. Han opfatter dette som noget positivt, fordi han dermed kan skabe tryghed for sine kolleger ved at kunne beskytte dem i potentielt fysiske og truende situationer, hvor kvinderne føler sig sårbare. Dette vidner om, at der er tillid til ham, idet kollegerne søger hans sociale støtte i pressede situationer, noget der kan styrke samarbejdsevnen. Selvom det måske ikke er de meste attraktive opgaver, informanterne bliver stillet overfor, skaber det alligevel motivation, fordi de oplever anerkendelse fra deres kolleger. Dermed bidrager det til at styrke den samlende social kapital.

Dette ses fx i citatet fra Lis og Poul nedenfor:

"[...] at vi sådan på en eller anden måde altså passer på hinanden og er nysgerrige på noget nyt også, og er ikke bange for det nye, selvom der også sidder nogle rådgivere, der har siddet der i 300 år. For nogle gange kan man godt tænke, hallo, skulle du ikke snart på pension eller noget? Men det er jo mega fedt, at de ligesom også kan bidrage med den erfaring, der ligger i dem. Altså at der er plads til det hele på en eller anden måde. Og den yngste henne ved os er i starten af tyverne, og den ældste er måske snart halvfjerds. Så vi spænder ret bredt, og har mega mange erfaringer inden for alt muligt, og det er velkommen på alle måder her hos os. Og så synes jeg, at hele afdelingen, der er vi måske lidt en blanding. Der er også nogen, og måske bare gør det, fordi det var sådan, vi altid havde gjort det. Og det synes jeg, er personligt lidt svært at være i [...]. Skal vi prøve at forstå noget nyt? Skal vi prøve at uddanne os noget mere? Skal vi prøve at tage nogle kurser? Skal vi prøve at gøre et eller andet? Altså den der måde med, at det er lidt mere fastlåst." Lis, s. 16, l. 10-23

"Altså alle siger, at det er en rigtig god afdeling at lande i, socialt også. Og jeg kan også mærke, at alle mine kolleger har det godt med hinanden [...]. Men der er også nogen, der siger, at i den anden afdeling, der har de det ikke lige så godt. Så jeg tror, det er lidt en kombination af, at jeg er landet i en dejlig afdeling, og min ene mentor kendte jeg fra tidligere [...] og den anden har jeg selv interviewet, da jeg skrev bachelor. Og de er sådan tre-fire år ældre end mig, så det er relativt nemt på den måde." Poul, s. 8-9, l. 24-2

I citatet fra Lis bliver det tydeligt, hvordan hun drives af en indre motivation i forhold til det arbejde, der skal udføres. Hun udtrykker et stærkt ønske om, at de videreuddanner sig eller finder måder, hvornår de kan forbedre deres faglige kompetencer. Dette vidner om et ønske om at udvikle sine evner, samtidig med at hun oplever en vis grad af autonomi i sit arbejde. Hun beskriver, hvordan der er plads til forskellige erfaringsniveauer, og hvordan man selv har mulighed for at opsøge ny viden, hvilket understøtter følelsen af selvbestemmelse.

Når man ser på citatet fra Poul, bliver det tydeligt, hvordan tilhørsforhold spiller en central rolle for den indre motivation. Det beskrives, at vedkommende føler sig godt tilpas i afdelingen, blandt andet fordi han kender nogle af kollegaerne fra tidligere. Dette skaber en følelse af tryghed og tilknytning, som styrker hans motivation og engagement.

I denne del af analysen, der omhandler det psykosociale arbejdsmiljø i relation til social kapital, er det blevet identificeret flere faktorer, som har betydning for den samlende social kapital. Det fremgår eksempelvis, at tilliden i den afdeling, man arbejder i, har en stor betydning for, om den samlende social kapital styrkes eller svækkes. Derudover spiller motivation og anerkendelse en væsentlig rolle, for hvordan samarbejdet opleves i de relativt tætte relationer, man har til sine kolleger.

Det ses derfor, at en stærk samlende social kapital kan være med til at forebygge isolation og stress. Omvendt kan en svag social kapital have den modsatte effekt. Dette understøttes af begrebet "social støtte", som er en del af de seks guldgruber (Kristensen, 2004). Her kan en stærk samlende social kapital sammenlignes med netop social støtte.

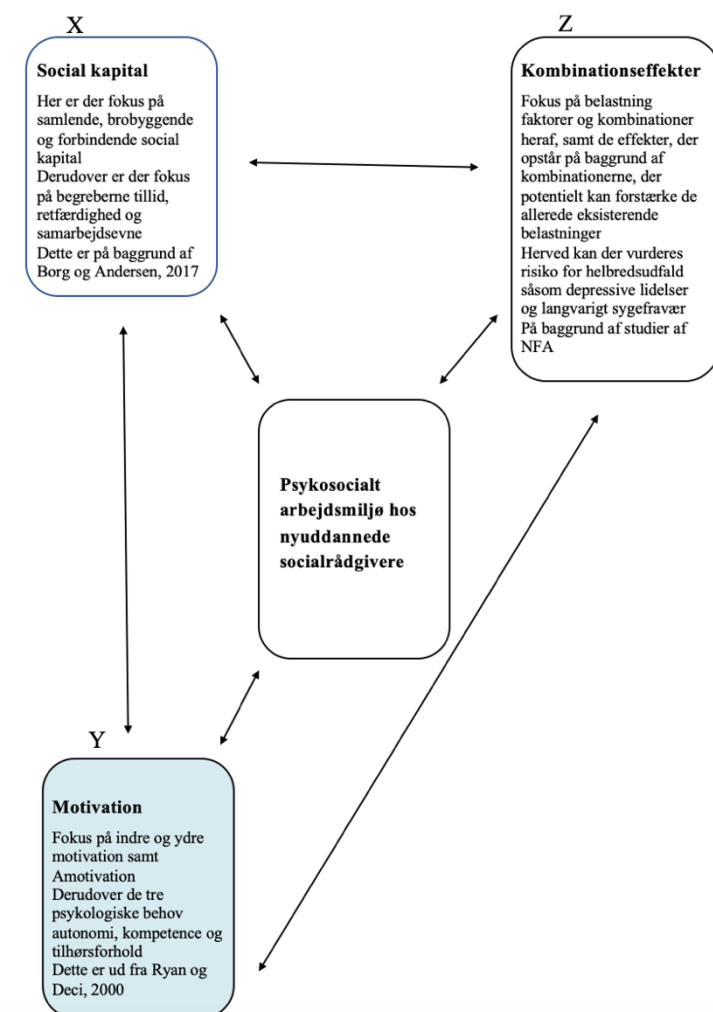
For kort at knytte socialkonstruktivismen til denne del af analysen, ses det i de fortællinger, informanterne bruger til at beskrive deres samarbejde. Oplevelsen af samarbejde og trivsel skabes i relationerne, både i de positive og negative udtalelser. Dette bliver tydeligt i det sidste citat fra Poul, hvor han beskriver, at han måske er landet i en god afdeling, men samtidig oplever, at der peges fingre ad andre afdelinger, som ikke anses for at være lige så gode. Dette udsagn viser, hvordan der skabes en oplevelse af, at samarbejdet i hans egen afdeling er bedre end i de andre, hvilket relaterer sig til den brobyggende social kapital.

11.1.4 Delkonklusion

I denne analysedel belyses, hvordan social kapital spiller en afgørende rolle for de nyuddannede socialrådgiveres psykosociale arbejdsmiljø. Analysedelen er opdelt efter de tre former for social kapital, og når man ser på den forbindende social kapital, opleves den af informanterne som lav. Denne oplevelse hænger sammen med et højt arbejdspress og en utilstrækkelig ledelsesstøtte, hvilket derfor kan have en negativ indvirkning på den brobyggende social kapital. Den manglende støtte og de høje krav kan begrænse samarbejdet og tilliden på tværs af afdelinger. Ydermere peger analysen på, at graden af den brobyggende social kapital, både internt og eksternt, har stor betydning for oplevelsen af støtte og motivation hos de nyuddannede socialrådgivere. Det ses, at en høj grad af tillid og anerkendelse fremmer trivslen. Analysedelen viser endvidere, at den samlende social kapital spiller en stor rolle. Det nære kollegiale samarbejde med gensidig tillid, motivation og anerkendelse har en væsentlig betydning for, hvordan informanterne oplever et godt psykosocialt arbejdsmiljø.

11.2 Motivations påvirkning på det psykosociale arbejdsmiljø hos nyuddannede socialrådgivere

Under afsnittet ‘Specialets nøglebegreber og deres sammenhæng’, blev der præsenteret en figur, der har til formål at illustrere kompleksiteten i det psykosociale arbejdsmiljø. I figuren nedenfor er det markeret, at analysen på nuværende tidspunkt tager udgangspunkt i boks Y. Figuren tydeliggør, at der i det følgende analyseafsnit tages udgangspunkt i motivation og betydningen heraf for det psykosociale arbejdsmiljø for socialrådgivere.



Figur 6: Kompleksiteten i det psykosociale arbejdsmiljø, med markering hvor analysedelens fokus er

Den ovenstående analysedel omhandler social kapital som et centralt element i forhold til psykosocialt arbejdsmiljø. I denne analysedel åbner gruppen op for betydningen af motivation i relation til det psykosociale arbejdsmiljø. Ryan og Deci beskriver mere specifikt ind i brugen af motivation, hvor motivation er dynamisk og situationsafhængig, og kan påvirkes af psykosociale

elementer i arbejdsmiljøet, såsom kolleger, ledelse og kontekst (Ryan og Deci, 2000). Derfor udfoldes dette yderligere i forbindelse med det psykosociale arbejdsmiljø for nyuddannede socialrådgivere.

I artiklen beskriver Ryan og Deci, hvordan tre grundlæggende psykologiske behov skal være opfyldt, for at opnå en oplevelse af høj motivation: Behovet for kompetence, behovet for autonomi og behovet for et tilhørsforhold. Gruppen afgrænser sig til udelukkende at tage udgangspunkt i tilhørsforholdene, for at bevare en overskuelig teori (Ryan og Deci, 2000).

Informanterne i denne undersøgelse betragter også disse behov som væsentlige. Dette kommer blandt andet til udtryk i nedenstående citat fra Ida, hvor hun beskriver det sammenhold og tilhørsforhold, hun oplever i afdelingen:

"Vi er jo opdelt i teams, så vi har et team, som vi en gang om ugen sidder og sparer med og sidder og drøfter, for eksempel hvis der er sket noget nyt på løbet af ugen. Vi har også nogle gange nogle forskellige arrangementer. Vi har for eksempel julefrokost, vi har noget fredagsbar, vi har noget også, altså dem der er medlemmer i DS, vi går også til forskellige arrangementer. Lige om lidt, så er der jo, hvad hedder det, generalforsamling. Det er der også mange af os, der skal til. Og så sidder vi sammen til det og hygger. Sommerfest har vi også, hvor vi hygger ude på Græsplænen og spiller nogle spil, noget rundbold, whatever, drikker nogle øl eller spiser noget pizza. Altså det er sådan noget, i forhold til at der er meget fagligt, men vi kan også godt hygge sammen og vi kan også godt ikke kun snakke arbejde." Ida, s. 8, l. 10-18

I det ovenstående citat beskriver Ida, hvordan de både fagligt sparrer med hinanden og deltager i sociale arrangementer. Disse to forskellige former for samvær, det faglige og sociale, spiller sammen og kan styrke relationerne i teamet. Dette samspil mellem de to typer af dialog bidrager til at skabe fællesskab og et stærkt tilhørsforhold i afdelingen.

Et styrket tilhørsforhold fremmer den indre motivation blandt kollegerne, da gode relationer og følelsen af tilknytning har en positiv indvirkning på motivationen. Ifølge Ryan og Deci er støttende miljøer, hvor tilhørsforholdet er i fokus, afgørende for udviklingen af indre motivation. Gruppen vurderer derfor, at dette er et centralt element i det psykosociale arbejdsmiljø. Det sociale tilhørsforhold spiller en væsentlig rolle i, hvordan arbejdsmiljøet opleves.

I Idas tilfælde ser det ud til, at det gode tilhørsforhold i afdelingen bidrager til en højere grad af motivation. Dette står i kontrast til Ulla, som oplever situationen helt anderledes. Ulla udtaler sig om en kollegagruppe, der er præget af splittelse.

“Og det der med, at jeg siger, jeg er tæt med hende, jeg sidder sammen med, det er faktisk mest personligt. [...] Men det skaber også noget i mig, når jeg for eksempel foreslår, om jeg skal komme op og spise frokost med de andre. Så siger de: “Så skal du komme alene” underforstået; jeg skal ikke tage hende den anden med. Det sætter jo mig i sådan en situation, hvor jeg ved, okay jeg skal gå derop og spise med dem, hvis jeg vil, når hun endelig arbejder hjemme. Så det påvirker allesammen.” Ulla, s. 14, l. 9-16.

Dette illustrerer for gruppen, hvordan det kan være udfordrende at stå med et ben i hver lejr, det vil sige at have et socialt tilhørsforhold til to forskellige grupper i kollegafællesskabet. Den ene gruppe bidrager til splittelse ved at ekskludere informantens kollega fra sociale sammenhænge. Denne sociale eksklusion påvirker informantens eget tilhørsforhold negativt, og det antages, at dette fører til en reduceret motivation.

Yderligere udtaler den samme informant sig om kollegagruppens stærkt negative holdning over for den pågældende kollega, hvilket forstærker oplevelsen af et belastet arbejdsmiljø og svækket social kapital. Dette underbygger ligeledes, at tilhørsforholdet svækkes:

”Jeg tror, at hvis man sammenligner mig og hende, jeg sidder med ude i modtagelsen, så er jeg meget vellidt blandt de andre socialrådgiver, men det er hun ikke. Altså hende er de rigtig trætte af, hende hader de. De synes ikke hun passer i sit arbejde, de synes ikke hun passer ind, de synes ikke hun er sådan en kriminalforsorgstype. Så der kan jeg tydeligt mærke, at jeg hænger sammen med dem, men i og med at vi sidder så langt fra, jeg ser dem jo ikke.” Ulla, s. 13, l. 9-13

Her ses det, hvordan kollegernes negative omtale af en anden kollega påvirker Ullas oplevelse af tilhørsforholdet i afdelingen. Det bliver særligt problematisk for hende, fordi den omtalte kollega er den eneste, hun har et tæt forhold til, mens de øvrige kolleger fysisk befinder sig i en anden afdeling. Dette skaber en oplevelse af, at hun, på trods af den fysiske afstand, alligevel hænger sammen med de andre, men ikke på egne præmisser.

Ulla får en fornemmelse af, at hun kun bliver inkluderet af de andre, fordi de tager afstand fra hendes tætte kollega. Det fremgår desuden, at Ulla oplever, at kollegaen bliver vurderet negativt af de øvrige, særligt i forhold til den faglige kompetence. Der er en tydelig oplevelse af, at kollegaens faglige niveau ikke anses som tilstrækkeligt af resten af gruppen. Dette ses på baggrund af Ullas udtalelse:

“Fordi jeg synes heller ikke, at hun yder et tilfredsstillende arbejde, jeg taget hendes rolle i betragtning. Så rent fagligt er jeg ikke imponeret af hende, men personligt har jeg det rigtig godt med hende” s. 14, l. 9-16.

Dette påvirker i høj grad det psykosociale arbejdsmiljø, som Ulla befinder sig i. Når kollegerne fra de andre afdelinger ikke anerkender kompetencerne hos hendes tætte kollega, betyder det samtidig, at Ulla ikke har mulighed for at søge den faglige sparring, hun har brug for. For nyuddannede er netop sparring og faglig støtte afgørende for at kunne udvikle egne kompetencer og færdigheder.

Dette leder gruppen videre til en undersøgelse af, hvilken betydning kompetencer har for det psykosociale arbejdsmiljø. Der er et ønske om at belyse, hvordan de nyuddannedes subjektive oplevelse af egne og andre kompetencer spiller en rolle i deres trivsel og motivation. For at illustrere dette inddrages citater fra Eva og Jan:

”Før, da jeg lige startede, der var det meget rart for mig, at have det sådan lidt i baggrunden, og kunne læne mig op af nogle kolleger, for jeg var jo helt nyuddannet, og godt nok havde jeg praktikken med målgruppen, så jeg kendte godt målgruppen, men det var også sådan lidt en, altså de er ret dårlige derude også, og virkelig udfordrede, så det var også virkelig en øjenåbner. Altså hvis vi ikke har set en borger i en dag, så skal vi jo til at tænke på, okay, laver du hjertelungeredning, eller skal jeg ringe til 112? Det er jo sådan nogle tanker, vi har ofte, og det kunne jeg godt mærke, det skulle jeg sådan lige ind i, og lære at navigere i, eller hvad man siger. Og så sideløbende med det, så var det bare rart, at det var så fluffy, og så ikke så krævende. Fordi så kunne jeg lære det her med myndighed, og alt det her socialrådgiverarbejde, lidt mere i et stille tempo.” Eva, s. 6-7, l. 28-5

Eva beskriver sine oplevelser med den målgruppe, hun arbejder med, en målgruppe, hun også har haft erfaring med under sin praktik. På trods af denne erfaring oplever hun stadig arbejdshverdagen som udfordrende, hvilket hun tilskriver det faktum, at hun er nyuddannet. Dette indikerer, at Eva har behov for at videreudvikle sine kompetencer i relation til arbejdsopgaverne, for at kunne føle sig mere kompetent og effektiv i sin rolle.

Det kan derfor antages, at hendes motivation øges i takt med, at hun udvikler sine faglige kompetencer og opnår en større følelse af nytte og mestring. Ifølge Ryan og Deci er netop følelsen af kompetence og oplevelsen af at kunne bidrage til meningsfulde centrale elementer i udviklingen af indre motivation.

"Og igen, jeg kommer fra handicapområdet, og har ikke mega meget erfaring med alkoholiserede forældre og vold. Jeg vil sige, at jeg synes, det gik ret hurtigt. Altså nu var jeg også lidt uheldig, at jeg virkelig var pissesyg den første uge, hvor jeg havde min introduktionsuge. Så der er rigtig meget af det, jeg ikke har fået med, som i overhovedet ikke, fordi jeg bare sidder og kigger i en mur. [...] Men det var bare min første uge, så jeg ville være der. Ja, så jeg er ikke en af de der. Jo, jeg er en af de der 64 og 61 procent." Jan, s. 9, l. 9-16

For at tydeliggøre de 64 og 61 procent, som Jan henviser til i citatet, skal det bemærkes, at han refererer til det udklip, gruppen viste under interviewet. I udklippet fra en rundspørge af nyuddannede fremgår det, at disse tal henviser til henholdsvis det antal personer, der har været i "introduktionsforløb" og "haft et mentorforløb" (se bilag E).

I citatet fremgår det, at Jan ikke har tidligere erfaring fra det nuværende arbejdsområde, og at han desuden indledte sin ansættelse med en sygeperiode. Han giver udtryk for, at der var meget, han "ikke fik med", hvilket vil sige, at en væsentlig del af oplæringen gik tabt på grund af sygdom.

Ifølge Ryan og Deci kan dette forstås som en situation, hvor informanten ikke har haft mulighed for at udvikle sine kompetencer i forhold til arbejdsopgaverne og dermed ikke har opnået den følelse af effektivitet, hvilket kan påvirke motivationen negativt.

Den sidste af de tre grundlæggende psykologiske behov, som Ryan og Deci fremhæver, er autonomi. I Jans tilfælde kan dette behov også være blevet påvirket af sygdommen i opstartsfasen, da den har begrænset hans mulighed for at deltage aktivt i oplæringen og præge sin egen arbejdsproces. Han har dermed ikke haft overskud til at tage initiativ eller indflydelse på, hvordan arbejdet skulle tilrettelægges.

I kontrast til dette udtaler Per følgende om sin oplevelse af autonomi på arbejdspladsen: *"Jeg har ikke nogen faste dage, hvor jeg for eksempel skal møde ind. Det havde jeg dengang, jeg arbejdede fuldtid. Der er det også sådan, at du styrer selv din kalender og planlægger, hvad det er, du vil."* Per, s. 5, l. 25-27

I citatet fremgår det, at informanten ikke har faste mødedage og kan tilrettelægge sine opgaver og sin kalender efter egne ønsker. Dette afspejler en høj grad af autonomi for den nyuddannede socialrådgiver. Ud fra Ryan og Decis perspektiv antages det, at autonomien påvirker motivationen i arbejdet positivt. Dog viser empirien ligeledes tilfælde af lav autonomi i arbejdsdagen. I nedenstående citat giver informant Alex udtryk for en mangel på selvbestemmelse i forbindelse med forberedelsen i sager:

“[...] hvis man havde mindre travlt, så kunne man også som nyuddannet, altså så havde man tiden til at læse sig ind i ting, og så have mere kvalitet med fra start. Nu her, der er det meget, [...] at jamen: “når I har et spørgsmål til et eller andet, jamen det undersøger jeg lige, og så vender jeg lige retur inden for de næste par dage”, hvor der ville det jo være fedt, hvis man havde muligheden for at kunne forberede sig i sådan en grad, at man egentlig kunne nærmest besvare spørgsmålet, når man så var ude der i starten.” Alex, s. 3, l. 12-19

Citatet belyser, at Alex ønsker mere tid til at kunne forberede sig til møderne med borgere, for at kunne højne kvaliteten. Citatet er altså udtryk for at socialrådgiverne bliver begrænset i at levere tilstrækkelig kvalitet i det sociale arbejde. Det gælder både i forhold til den indholdsmæssige kvalitet af sit svar, men også i forbindelse med at blive afbrudt i dialogen med borgeren, da Alex er nødt til at vende tilbage. Som følge af mangel på tid, kan informanten altså ikke udføre arbejdsopgaven som ønsket og selvbestemmelsen er herved begrænset. Ifølge Ryan og Deci kan anses som en mangel på autonomi, eftersom medarbejderens selvbestemmelse er begrænset af den tidsmæssige styring. Det kan tyde på en begrænset motivation hos informanten.

På baggrund af ovenstående analyse kan der drages paralleller mellem informanternes oplevelser og motivationsteoriens tre psykologiske behov: autonomi, kompetence og tilhørsforhold. Analysen viser, at der både opleves en højere og lavere grad af autonomi, kompetence og tilhørsforhold, som giver et blandet billede af, hvordan udvalgte nyuddannede socialrådgiveres motivation påvirkes af disse faktorer.

Denne og analysen kan være med til at hjælpe med at forstå, hvordan motivation kan have indflydelse på, hvordan informanterne oplever deres psykosociale arbejdsmiljø.

11.2.1 Delkonklusion

I denne del af analysen fremgår det, hvordan nyuddannede socialrådgiveres oplevelse af det psykosociale arbejdsmiljø i høj grad hænger sammen med de tre grundlæggende psykologiske behov: autonomi, kompetence og tilhørsforhold. Det opleves, at et stærkt kollegialt fællesskab kan styrke følelsen af tilhørsforhold, hvilket igen bidrager positivt til motivationen. Dog viser analysedelen også, hvordan sociale uenigheder og eksklusion af kolleger kan svække tilhørsforhold og dermed skabes en lavere grad af motivation.

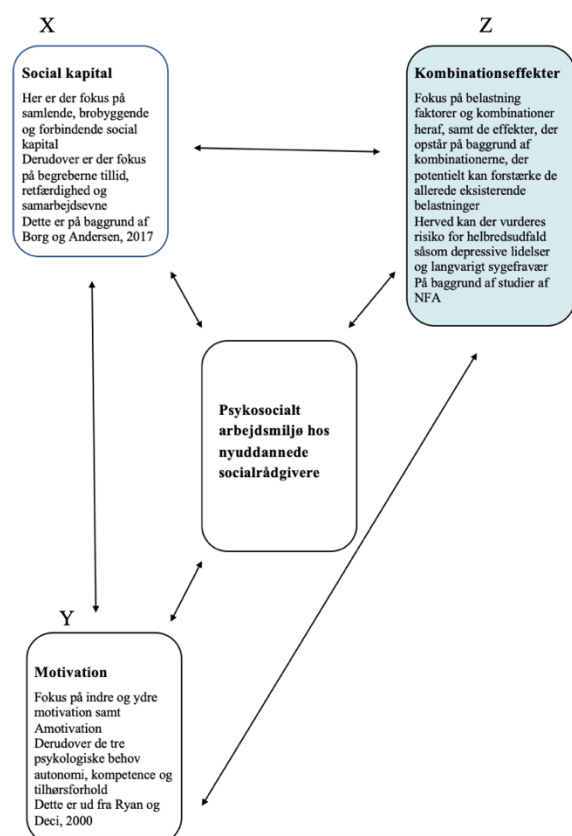
Endvidere forstås det, at kompetence spiller en central rolle for de nyuddannede socialrådgivere. Dette skal ses i lyset af, at nyuddannede ofte oplever, at deres færdigheder endnu ikke tilstrækkeligt

udviklede. Når dette kombineres med et højt arbejdspress, kan det hæmme følelsen af effektivitet og dermed reducere den motivation, som ellers kunne opbygges.

Det fremgår desuden, at graden af autonomi spiller en væsentlig rolle, særligt i forhold til, hvor meget selvbestemmelse den enkelte har, eksempelvis i organiseringen af arbejdet. Informanternes subjektive oplevelser varierer, men det står klart, at graden af autonomi har betydning for både arbejdsglæde og motivation.

11.3 Belastningskombinationer og kombinationseffekter hos nyuddannede socialrådgivere

Som afsluttende analysedel fremgår der i den nedenstående analysedel en undersøgelse af belastningskombinationer og kombinationseffekter. Dette anskues som værende boks Z i figuren nedenfor. Denne figur er med til at belyse den kompleksitet, der er i det psykosociale arbejdsmiljø. Figuren tydeliggør, at der i det følgende analyseafsnit tages udgangspunkt i kombinationseffekter betydningen heraf for det psykosociale arbejdsmiljø for socialrådgivere.



Figur 7: Komplexiteten i det psykosociale arbejdsmiljø, med markering hvor analysedelens fokus er

Med udgangspunkt i de nævnte kombinationer af belastninger i teoriafsnittet 'Belastningskombinationer og kombinationseffekter', viser specialets empiri særligt implikationer på følgende kombinationer af belastninger hos nyuddannede socialrådgivere: Høje følelsesmæssige krav og uklare krav samt stor arbejds mængde og tidspres. Det bemærkes, at disse kombinationer ikke er tidligere sammensat i nyere forskning, hvilket anses som ny viden. I nedenstående analyseafsnit undersøges det, hvordan de fremanalyserede belastningskombinationer kommer til udtryk. Derudover analyseres lav social kapital som en belastningsfaktor, hvorefter de kombinationseffekter, der opstår på baggrund af belastningskombinationerne, analyseres. Analysedelen har dels til formål at påpege psykosociale belastninger for nyuddannede socialrådgivere. Desuden at belyse betydningen af lav social kapital (som uddybet i analysedel 'Det psykosociale arbejdsmiljø i relation til social kapital'), for det psykosociale arbejdsmiljø. Endvidere skal den sidste del af analysen etablere et fundament for potentielle handlingsforslag, som vil blive udfoldet i perspektiveringen.

11.3.1 Høje følelsesmæssige krav og uklare krav

De følgende citater illustrerer, hvordan informanterne oplever høje *følelsesmæssige krav og uklare krav*. Der er udvalgt to informanter, der hver især oplever begge belastningsfaktorer.

Det første citat afspejler informant Eva oplevelse af høje følelsesmæssige krav:

"Altså de er ret dårlige derude også, og virkelig udfordrede, så det var også virkelig en øjenåbner, at man er sådan, altså hvis vi ikke har set en borger i en dag, så skal vi jo til at tænke på, okay, laver du hjertelungeredning, eller skal jeg ringe til 112? Altså det er jo sådan nogle tanker, vi har ofte, og det kunne jeg godt mærke, det skulle jeg lige ind i, og lære at navigere i [...]" Eva, s. 7, l. 23-33

Evas udtalelse, der også tidligere blev inddraget i forbindelse med motivation, benyttes i denne sammenhæng til at belyse høje følelsesmæssige krav. Hun beskriver, hvordan det er almindeligt at bekymre sig for borgernes liv og helbred i en grad, hvor man må overveje akutte livreddende handlinger. Dette vidner om en konstant følelsesmæssig tilgængelighed og mental beredskab, som ikke blot kræver faglige kompetencer, men også en vedvarende emotionel investering. Dermed tydeliggør citatet, hvordan de strukturelle vilkår forstærker de følelsesmæssige krav, og hvordan disse

krav kan have negative konsekvenser for de nyuddannede, der først skal lære at navigere i deres arbejdsmiljø.

Derudover forklarer informant Eva oplevelsen af uklare krav i arbejdet: *“Hvor jeg nu godt kan mærke, at jeg i mit arbejdsliv mangler lidt rammer, på en måde. Og mangler en form for retning, tror jeg, jeg vil sige. At det hele ikke bliver så fluffy”* Eva, s. 5, l. 14-16.

Citatet peger tydeligt på oplevelsen af uklare krav i arbejdet. Informanten efterlyser både “rammer” og “retning”, hvilket indikerer en mangel på strukturel afklaring af arbejdsopgaver, ansvarsområder og mål. Når informanten bruger ordet “fluffy”, fremstår det som en kritik af et arbejdsfelt præget af svaghed, hvilket kan føre til usikkerhed, frustration og belastning i det daglige arbejde. Manglende retning og rammesætning svækker muligheden for at udøve professionel dømmekraft inden for klare organisatoriske og faglige rammer. Dette kan skabe stress og underminere følelsen af faglig integritet og mening i arbejdet. I socialt arbejde, hvor opgaverne ofte er komplekse og følelsesmæssigt krævende, kan tydelige strukturer være afgørende. De antages at kunne fungere som støtte for de nyuddannede, der ikke nødvendigvis har tilstrækkelig erfaring.

Ligeledes oplever informant Lis høje følelsesmæssige krav og uklare krav. Informantens udtalelser indikerer høje følelsesmæssige krav i nedenstående citat:

“Man skal ikke blive stødt over, at man har sådan en ung, der rækker fuck til en, og er sådan ‘fuck, jeg gider dig ikke’. Det skal man jo på en eller anden måde synes er fedt. Ellers kan det i hvert fald blive hårdt at være i” Lis, s. 9, l. 24-27.

Her beskriver informanten en situation, hvor det forventes, at man som professionel er i stand til at håndtere direkte afvisning og konfrontation fra unge borgere uden selv at blive emotionelt påvirket. At skulle acceptere eller endda “synes, at det er fedt”, at blive mødt med aggressiv eller respektløs adfærd, vidner om en arbejdsrolle, hvor man konstant skal regulere sine egne følelser og opretholde ro, empati og faglighed i følelsesmæssigt belastende interaktioner.

I forhold til uklare krav forklarer informanten, hvordan der blev oplevet uklare krav i introduktionsperioden som nyuddannet socialrådgiver:

“Jeg kan se på nogle af de andre, også i den periode, hvor vi simpelthen ikke havde nogen faste introduktionsplaner - Det var, ja, hat og briller. Fordi man aner jo ikke, hvad der foregår, og man er sådan, hvem gør hvad, og ”nårh, har du ikke fået det at vide?”, og det bliver sådan lidt hovedløst på en eller anden måde” Lis, s. 11, l.14-27

Citatet peger på markante problemer med uklare krav og retningslinjer i introduktionsperioden. Informantens beskrivelse af en fraværende eller ustruktureret introduktion, omtalt som “hat og briller” og “hovedløst”, indikerer en alvorlig mangel på systematik og planlægning. Særligt i en indledende ansættelsesfase, hvor nyuddannede er sårbare over for arbejdsmæssig overbelastning og endnu ikke har opbygget professionel erfaring eller robusthed, er introduktionsplaner og klare krav afgørende (Nielsen, 2020).

Informantens oplevelse af forvirring og manglende overblik understreger, at fraværet af klare strukturer ikke blot er et organisatorisk benspænd, men en belastningsfaktor, der kan få konsekvenser for både trivsel og kvalitet i arbejdet.

11.3.2 Stor arbejdsmængde og tidspres

I nedenstående eksempler illustreres flere informanternes oplevelser med *stor arbejdsmængde og tidspres*, samt hvilke konsekvenser disse belastningsfaktorer medfører.

Med henblik på stor arbejdsmængde udtaler informant Ulla følgende:

”Så jeg har selvfølgelig også mange overarbejdstimer. Fordi jeg gør det ordentligt. Jeg har virkelig svært ved ikke at gøre mit arbejde ordentligt. Det der med at kopiere en skabelon det får de mig ikke til. Så kommer jeg ikke. Men der er pres på.” Ulla, s. 19, l. 22-25

Ovenstående citat illustrerer tydeligt, at arbejdsmængden for socialrådgiveren er uforholdsmæssigt stor. Det fremgår, at overarbejde er en fast bestanddel af arbejdsdagen - ikke som en undtagelse, men som en nødvendighed for at kunne leve op til egne faglige og etiske standarder. Socialrådgiveren vælger bevidst at fravige standardiserede løsninger, som for eksempel skabelonarbejde, hvilket antyder et ønske om at yde en individuel og fagligt forsvarlig indsats over for borgerne. Dette valg sker på bekostning af hendes fritid. Dermed kan det antages, at kvaliteten i arbejdet kan blive

komprimeret, hvis der udelukkende arbejdes i de afsatte arbejdstimer, hvilket tyder på en for stor arbejdsomængde til de normerede arbejdstider. Samtidig peger udsagnet *"Men der er pres på"* på en systemisk belastning, hvor kravene til effektivitet og output ikke stemmer overens med de ressourcer og den tid, der er til rådighed. Citatet tyder altså på en ubalance mellem arbejdets kvantitative krav og kvaliteten af den indsats, som den enkelte medarbejder ønsker at yde, hvilket indikerer et strukturelt problem i arbejdsmiljøet.

I sammenhæng med ovenstående indikation på en stor arbejdsomængde, udtaler samme informant sig om det oplevede tidspres: *"Jeg har løbet ind i mange mure i forhold til at være ordentlig og gøre mit arbejde ordentligt. Kontra den tid der er afsat til det."* Ulla, s. 5-6, l. 25-2. Citatet vidner om et tydeligt tidspres i socialrådgiverens arbejde. Udtrykket "løbet ind i mange murer" signalerer gentagne oplevelser af forhindringer, hvilket tyder på, at de givne arbejdsvilkår i væsentlig grad begrænser muligheden for at udføre arbejdet på en fagligt forsvarlig måde. Modsætningen mellem ønsket om at være "ordentlig" og den "tid der er afsat" peger på en tidsramme, der ikke understøtter de faglige og etiske krav i socialrådgiverens arbejde og dermed giver tidspres.

Endnu et tilfælde af for stor arbejdsomængde kommer til udtryk i følgende citat af informant Jan:

"[...]man bliver lidt presset af det, og [...] i dag der var jeg jo lige ved at begynde at svede, fordi jeg løb jo med telefonen på, og skrev noter omkring noget andet, og så skulle jeg have lavet en aftale med en, og så skulle jeg lige snakke med en chef, om jeg brugte de penge, fordi hun skulle have nogle penge for den der status. Jeg vil sige, at der er pres på." Jan, s. 6-7, l. 19-2

Jan forklarer i ovenstående citat sin oplevelse med en stor arbejdsomængde. Beskrivelsen af en arbejdsdag præget af multitasking, hvor samtaler, dokumentation, koordinering og økonomiske afklaringer foregår parallelt, afspejler en hverdag uden mulighed for fordybelse. Den fysiske reaktion "lige ved at begynde at svede" kan pege på et højt stressniveau, og udtrykket "Jeg løb jo med telefonen på" fremhæver det kaotiske tempo, arbejdet udføres i. Arbejdsomængden skaber en arbejdssituation, hvor overblik og kvalitet kan komprimeres af mængden og kompleksiteten af opgaverne. Afslutningsvis bekræfter udsagnet "Der er pres på" dette indtryk og understreger, at det oplevede pres er gennemgående og ikke blot et enkeltstående tilfælde.

I forlængelse heraf udtaler samme informant sig om tidspres på arbejde og hvilke oplevede konsekvenser tidspreset har:

"[...]at jeg ikke har tid til at gå i dybden med de sager, jeg skal ud til, de mennesker, jeg skal ud til, gør jo, at jeg ikke har så mange ting at komme med. Og det er jo næsten det, jeg synes, der er det værste ved det. Det er, at rigtig tit har jeg siddet og følt mig... ikke dum, men jeg har ikke kunne give dem de svar, de skulle bruge, fordi jeg først skal undersøge det, fordi jeg ikke kunne forberede mig til det." Jan, s. 9-10, l. 22-1

Udsagnet fremhæver en grundlæggende mangel på tid til forberedelse og fordybelse i de enkelte sager, hvilket komprimerer kvaliteten af mødet med borgeren. Tidspreset medfører, at socialrådgiveren ikke føler sig fagligt rustet til opgaverne og i stedet oplever utilstrækkelighed og frustration over ikke at kunne levere de nødvendige svar. Denne situation beskrives som det værste ved arbejdet, hvilket understreger, at tidspreset ikke blot påvirker arbejdsprocessen i det sociale arbejde, men ligeledes den professionelle identitet og oplevelse af faglig integritet. Den manglende forberedelsestid reducerer dermed både effektivitet og trivsel i socialrådgiverens arbejde og fremstår som en barriere for at kunne yde en meningsfuld og kvalificeret indsats.

En stor arbejdsmængde og tidspres har dog ikke blot konsekvenser for kvaliteten i mødet med borgerne. Informant Per forklarer, hvordan det påvirker mentorskabet i introduktionsperioden for nyuddannede kolleger: *"Der er flere, der nævner det der med, at man har måske lidt for travlt til at være mentor også. [...] man vil gerne hjælpe, men samtidig har jeg heller ikke rigtig tid til at hjælpe dig"* Per, s. 3, l. 9-17. Citatet belyser både en stor arbejdsmængde (at have mentoropgaven samtidig med andre arbejdsopgaver) og et udtalt tidspres (ikke rigtig tid til at kunne hjælpe) i socialrådgiverens hverdag. Udsagnet afslører en grundlæggende konflikt mellem ønsket om at bidrage i form af mentorrollen, og de praktiske begrænsninger, som en overfyldt arbejdsdag medfører. Formuleringen *"man har måske lidt for travlt"* antyder en underdrivelse, der i sig selv kan tolkes som en normalisering af en alt for presset arbejdsdag. Den efterfølgende konstatering *"jeg har heller ikke rigtig tid til at hjælpe dig"* tydeliggør, at selvom viljen og engagement er til stede, er den tilgængelige tid så begrænset, at det ikke er muligt at yde støtte. Dermed fremstår arbejdsmængden og tidspreset som så omfattende, at den ikke blot påvirker relationen til borgerne, men også begrænser mulighederne for faglig sparring og introduktionsforløb i organisationen.

Det samme afspejles af Alex's udsagn: ” [...] *men jeg synes stadigvæk, det var hårdt. Der var travlt, og der var meget, man skulle forholde sig til, og mange nye ting.*” Alex, s. 5, l. 8-11. I sammenhold med ovenstående peger også denne oplevelse på en udbredt problematik med en stor arbejds mængde og tidspres, der har konsekvenser for både det sociale arbejde, trivsel og et kvalificeret introforløb for nyuddannede socialrådgivere.

11.3.3 Lav social kapital som belastningsfaktor

I det ovenstående blev det belyst, hvordan de fremanalyserede belastninger, der opleves blandt undersøgelsesgruppen, kommer til udtryk. Et af specialets fund indebærer, at social kapital har en væsentlig betydning for det psykosociale arbejdsmiljø. Der er flere implikationer for, at en lav social kapital kan virke belastende, hvilket uddybes i det følgende.

Det fremgår i den genererede empiri, at social kapital, som kommer til udtryk ved tillid, motivation og anerkendelse, spiller en væsentlig rolle for informanternes oplevelse af et godt psykosocialt arbejdsmiljø, hvilket konkluderes i analysedelen *Det psykosociale arbejdsmiljø i relation til social kapital*. I en branche, hvor arbejdet ofte indebærer komplekse sociale problemstillinger og etiske dilemmaer, er stærk social kapital afgørende for både medarbejdernes trivsel og kvaliteten i indsatsen. Et lavt socialt kapital kan derfor være særligt belastende for socialrådgivere, der i forvejen arbejder under høje følelsesmæssige krav, uklare krav, en stor arbejds mængde og tidspres. Når det kollegiale og ledelsesmæssige fællesskab er svagt eller mangler, udebliver en vigtig støtte og motivation i det sociale arbejdes hverdag, der kan være mentalt krævende, eftersom der arbejdes med udsatte borgere og komplekse problemstillinger. Manglen på fællesskab kan føre til oplevelser af manglende støtte i sager og ringere muligheder for sparring og fælles problemløsning. På baggrund heraf argumenterer gruppen for, at lav social kapital kan anses som en belastningsfaktor, på trods af, at den ikke fremgår i tidligere nævnte tabeller og forskning.

En kombination af *høje følelsesmæssige krav og uklare krav og lav social kapital*, samt *stor arbejds mængde og tidspres og lavt social kapital* udgør væsentlige kombinationer af belastninger for nyuddannede socialrådgivere. Den lave sociale kapital kommer ofte til udtryk ved lav grad af tillid, ringe samarbejde og fravær af følelsen af fællesskab. Et eksempel herpå er udtalelsen fra informant Eva, som i interviewet giver udtryk for at arbejde under høje følelsesmæssige krav og uklare krav. Hun forklarer i nedenstående citat, hvordan vedkommende oplever disse belastninger i kombination med en manglende nærhed og relation til kolleger:

“Og der synes jeg, at det er ærgerligt, især når man arbejder på alle tider i døgnet og arbejder med en målgruppe, som er hård at være i, at man ikke har en lidt tættere relation – synes jeg er hårdt”
Eva, s. 9-10, l. 32-12.

Her peges der på, hvordan arbejdet med en krævende “målgruppe”, kombineret med skiftende arbejdstider og fraværet af kollegial støtte, skaber en følelsesmæssig belastning. Denne belastning, der skabes af et lavt social kapital, kan i sammenhold med høje følelsesmæssige krav og uklare krav ses som en samlet belastningskombination. Dette underbygges af følgende citat fra informant Alex, der oplever et godt kollegialt sammenhold, men påpeger vanskeligheden i, hvis det ikke var tilfældet:

”Jeg tror også, hvis ikke jeg havde så gode kolleger, som jeg havde, så tror jeg, det ville have været svært at være i faget over en længere periode. Fordi det er så travlt og man har så mange sager. [...] Men ja, det med gode kolleger, det er virkelig guld værd.” Alex, s. 13, l. 4-7.

Citatet understreger den afgørende betydning af høj social kapital i form af gode kollegiale relationer. Indirekte peger citatet på, at lav social kapital ville gøre det vanskeligt at fastholde socialrådgivere i faget. I et arbejdsmiljø præget af tidspres og stor arbejds mængde med komplekse problemstillinger fungerer kollegial støtte som en essentiel beskyttelsesfaktor mod udbrændthed og stress. Når gode kolleger omtales som “guld værd”, signalerer det, at relationerne til kollegerne har en stabiliserende og aflastende funktion i et ellers belastende arbejdsmiljø. Dermed antyder citatet, at mangelfulde kollegiale relationer, eller fravær af støtte, kan forstærke de eksisterende belastninger i socialrådgiverens arbejde og øge risikoen for mistrivsel og frafald.

På baggrund heraf kan der ligeledes argumenteres for, at lav social kapital kan anses som en belastningsfaktor.

Selvom belastningskombinationerne (*høje følelsesmæssige krav og uklare krav og lav social kapital, samt stor arbejds mængde og tidspres og lav social kapital*) endnu ikke er fuldt belyst i forskningen, tyder eksisterende viden fra tidligere afsnit på, at de vil have en forstærkende negativ effekt på medarbejdernes helbred og fastholdelse, hvorfor der er behov for øget forskningsmæssig opmærksomhed på netop disse sammensatte belastningskombinationer.

11.3.4 Kombinationseffekter

På baggrund af de fremanalyserede belastningskombinationer *Høje følelsesmæssige krav, uklare krav og lav social kapital* samt *Stor arbejdsomængde, tidspres og lav social kapital*, præsenteres i det følgende de antagede kombinationseffekter, som kombinationerne kan medføre. Der tages afsæt i de tidligere præsenterede rapporter fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø fra 2022 og 2023. Disse to forskningsstudier bidrager med forskellige perspektiver; studiet fra 2022 viser prædefinerede kombinationer af belastningsfaktorer og giver således et klart billede af, hvilke kombinationseffekter, der er forbundet hermed. Studiet fra 2023 muliggør en individuel vurdering af betydningen af de enkelte belastningsfaktorer, hvorefter der kan beregnes en samlet risikoværdi for langvarigt sygefravær og udviklingen af depressive lidelser.

Baseret på den foreliggende viden, er disse to kvantitative studier hidtil den eneste forskning på området. For at opnå en så dybdegående analyse af belastningskombinationer og konsekvenserne heraf, som muligt, inddrages derfor begge studier i sammenhold med specialets kvalitative fund. For at øge overblikket over den følgende analysedel, vises tabellerne fra de omtalte studier over belastningskombinationer og kombinationseffekter endnu en gang nedenfor. Disse vil i et senere afsnit blive suppleret med to andre tabeller, som ligeledes stammer fra studiet fra 2023.

	Langvarigt sygefravær	Depressive symptomer
Høje følelsesmæssige krav og stor arbejdsomængde og tidspres	Additiv kombinationseffekt	Forstærkende kombinationseffekt
Høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold	Additiv kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt
Stor arbejdsomængde og tidspres og arbejdsrelateret vold	Forstærkende kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt
Stor arbejdsomængde og tidspres og uklare krav og modstridende krav	Forstærkende kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt

Tabel 3: Oversigt over typer af sammenhæng mellem kombinationer af arbejdsmiljøfaktorer og de to helhedsrelaterede udfald (Clausen, et al., 2022, s. 7)

	Onset of depressive disorder				Onset of long-term sickness absence			
	N	Cases N (%)	OR	95% CI	N	Cases N (%)	HR	95% CI
High quantitative demands								
Unexposed	1209	43 (3.6)	1	Reference	1963	69 (3.5)	1	Reference
Exposed	949	62 (6.5)	2.09	1.36–3.21	1551	69 (4.5)	1.58	1.10–2.27
High emotional demands								
Unexposed	1198	46 (3.8)	1	Reference	1927	62 (3.2)	1	Reference
Exposed	960	59 (6.2)	2.46	1.54–3.95	1587	76 (4.8)	1.71	1.16–2.53
High role conflicts								
Unexposed	1245	35 (2.8)	1	Reference	1894	54 (2.9)	1	Reference
Exposed	913	70 (7.7)	2.92	1.89–4.51	1620	84 (5.2)	1.86	1.29–2.66
Workplace bullying								
Unexposed	1992	87 (4.3)	1	Reference	3196	115 (3.6)	1	Reference
Exposed	166	18 (10.8)	2.72	1.54–4.81	318	23 (7.2)	1.80	1.14–2.85

Tabel 4: Belastningskombinationer (Lunen et al., 2023, s. 824)

De fremanalyserede belastningskombinationer har forskellige kombinationseffekter og påvirker helbredsudfald som depressive lidelser og langvarigt sygefravær. Som tidligere nævnt, fremgår belastningskombinationerne *Høje følelsesmæssige krav*, *uklare krav* og *lav social kapital* samt *Stor arbejdsmængde*, *tidspres* og *lav social kapital* ikke i tidligere forskning, som de ovenstående tabeller stammer fra. Dog anses det som væsentligt, at disse belastningskombinationer ligeledes anses som alvorlige, eftersom de kan have betydelige konsekvenser for nyuddannede socialrådgivere som en del af det psykosociale arbejdsmiljø. Ved hjælp af de to ovenstående tabeller analyseres specialets fund først i henhold til de prædefinerede belastningskombinationer for at belyse potentielle kombinationseffekter og derefter i henhold til den individuelle vurdering af de nævnte belastningsfaktorer samt en sammenlagt vurdering af risikoen for langvarig sygefravær og udviklingen af depressive lidelser.

Ifølge ovenstående tabel 3 kan *høje følelsesmæssige krav* i kombination med andre belastningsfaktorer have en additiv kombinationseffekt på langvarigt sygefravær og en forstærkende eller additiv kombinationseffekt på depressive symptomer.

Samtidig har *uklare krav* i kombination med andre belastningsfaktorer en forstærkende kombinationseffekt på langvarig sygefravær og en additiv kombinationseffekt på depressive symptomer.

Eftersom høje følelsesmæssige krav og uklare krav er identificeret som en belastende kombination, kan det antages, at disse to faktorer tilsammen har både en additiv og en forstærkende effekt på langvarigt sygefravær – i nogenlunde lige høj grad. Derudover kan de have en tilsvarende additiv og forstærkende effekt på forekomsten af depressive symptomer, dog med en stærkere additiv end

forstærkende virkning. Dette indikerer en tydelig negativ helbredspåvirkning ved denne belastningskombination.

Kombinationen *stor arbejds mængde og tidspres* kan i samspil med andre belastningsfaktorer have en additiv kombinationseffekt på både langvarigt sygefravær og depressive symptomer (i lige stor grad) og en forstærkende kombinationseffekt på både langvarigt sygefravær og depressive symptomer (i lige stor grad). Også her indikeres en tydelig negativ helbredspåvirkning ved denne belastningskombination.

De identificerede belastningskombinationer, som forekommer i det psykosociale arbejdsmiljø for nyuddannede socialrådgivere, kan altså have negative påvirkninger på helbredsrelaterede udfald. Dog er det vanskeligt at specificere, i hvilken grad dette gør sig gældende, eftersom tabellen ikke inkluderer netop disse belastningskombinationer.

Ifølge studiet fra 2023 har samtidig eksponering for flere psykosociale belastninger i arbejdsmiljøet en sammenlagt effekt på risikoen for både udvikling af depressive lidelser og langvarigt sygefravær. Ved tilstedeværelsen af tre belastninger, eksempelvis *høje følelsesmæssige krav, uklare krav* og *lav social kapital* stiger risikoen for helbredsmæssige konsekvenser markant. Ifølge studiet er odds ratio (OR) for at udvikle en depressiv lidelse **6,44** blandt personer, der rapporterer høj eksponering for tre ud af fire undersøgte belastninger, sammenlignet med lavt eksponerede, som illustreres i nedenstående tabel.

Self-reported exposure to number of psychosocial work factors			Risk of onset of depressive disorder after 6 months of follow-up							
			Crude model ^a		Model 1 ^b		Model 2 ^c		Model 3 ^d	
	At risk	Cases n/%	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI
0	610	13/2.1	1	Reference	1	Reference	1	Reference	1	Reference
1	617	24/3.9	1.86	0.94–3.69	1.85	0.93–3.68	2.21	1.10–4.44	2.98	1.09–4.44
2	471	25/5.3	2.57	1.30–5.09	2.57	1.30–5.08	3.31	1.63–6.72	3.14	1.54–6.43
3	411	37/9.0	4.54	2.38–8.66	4.57	2.40–8.73	7.04	3.53–14.06	6.44	3.19–13.01
4	49	6/12.2	6.41	2.32–17.69	6.91	2.49–19.17	9.00	3.11–26.00	9.62	3.30–28.01

a: Crude model: unadjusted.

b: Model 1: adjusted for age and sex.

c: Model 2: Model 1 plus job group and educational attainment.

d: Model 3: Model 2 plus smoking, cohabitation with partner, and cohabitation with children.

Tabel 8: Risiko for at udvikle depressive lidelser (Lunen et al., 2023, s. 824)

Dette svarer til en mere end seksdobling af risikoen for at udvikle depressive lidelser, når der opleves tre belastninger samtidig.

Tilsvarende viser studiet, at risikoen for langvarigt sygefravær ligeledes stiger betydeligt, med en hazard ratio (HR) på **2,31** for personer, der rapporterer tre samtidige belastninger, som nedenstående tabel illustrerer:

Self-reported exposure to number of psychosocial work factors	Risk of onset of long-term sickness absence during 12 months of follow-up									
	At risk	Cases n/%	Crude model ^a		Model 1 ^b		Model 2 ^c		Model 3 ^d	
			HR	95% CI	HR	95% CI	HR	95% CI	HR	95% CI
0	953	29/3.0	1	Reference	1	Reference	1	Reference	1	Reference
1	943	26/2.8	0.90	0.53–1.53	0.88	0.52–1.50	1.04	0.61–1.78	1.13	0.65–1.97
2	829	34/4.1	1.35	0.82–2.21	1.36	0.83–2.23	1.59	0.95–2.63	1.67	0.99–2.83
3	681	38/5.5	1.85	1.14–3.00	1.77	1.09–2.87	2.25	1.34–3.77	2.31	1.35–3.97
4	108	11/10.2	3.52	1.76–7.05	3.24	1.62–6.50	3.66	1.80–7.47	4.04	1.95–8.37

a: Crude model: unadjusted.

b: Model 1: adjusted for age and sex.

c: Model 2: Model 1 plus job group and educational attainment.

d: Model 3: Model 2 plus smoking, cohabitation with partner, and cohabitation with children.

Tabel 9: Risiko for langvarigt sygefravær (Lunen et al., 2023, s. 824)

Det betyder, at personer, der oplever tre belastninger samtidig, har en mere end fordoblet risiko for et langvarigt sygefravær.

Disse fund peger på en tydelig sammenhæng mellem at være eksponeret for belastningerne og de oplevede konsekvenser. Dette understreger, at det ikke blot er tilstedeværelsen af én belastningsfaktor, men særligt kombinationen af flere, der udgør en væsentlig helbredsrisiko. For nyuddannede, som typisk mangler erfaring, netværk og fuldt udviklede mestringsstrategier på arbejdspladsen, kan de ovennævnte kombinationseffekter være særlig kritisk. Det formodes, at konsekvenser heraf kan indebære nedsat trivsel, reduceret faglig udvikling, højere frafald i faget og et øget støttebehov fra arbejdspladsens side. På baggrund af ovenstående er det afgørende, at arbejdsgivere og ledere i socialt arbejde er opmærksomme på de sammenlagte og eksponentielle kombinationseffekter. Herved kan der iværksættes indsatser for at mindske samtidige belastninger, for at forebygge helbredsudfald og frafald, særligt hos nyuddannede, der befinder sig i en sårbar overgang mellem uddannelse og professionel praksis.

11.3.5 Delkonklusion

For at sammenfatte ovenstående analysedel, fremføres i det nedenstående de fremanalyserede hovedpunkter.

Den oplevede belastningskombination af høje følelsesmæssige krav og uklare krav skaber en særlig belastende arbejdssituation for socialrådgivere. Det beskrives, hvordan der både skal håndteres

emotionelt udfordrende borgere og samtidig navigeres i utydelige rammer og manglende introduktion. En kombination af stor arbejdsmængde og tidspres udgør ligeledes en belastende arbejdsituation. En stor arbejdsmængde medfører overarbejde, stressreaktioner og en oplevelse af utilstrækkelighed for informanterne. Samtidig begrænser tidspreset muligheden for faglig fordybelse og kvalitet i det sociale arbejdet med borgerne. Dette påvirker ikke kun kerneopgaver, men også muligheden for at varetage mentorfunktioner og sikre en god introduktion af nye kolleger. Belastningerne fremstår som strukturelle og gensidigt forstærkende.

Lav social kapital fremstår som en væsentlig belastningsfaktor i det psykosociale arbejdsmiljø for nyuddannede socialrådgivere, særligt når den optræder i kombination med høje følelsesmæssige krav, uklare krav, stor arbejdsmængde og tidspres. Den genererede empiri indikerer, at fraværet af kollegial støtte og tillid forstærker oplevelsen af belastning og øger risikoen for mistrivsel og frafald. Selvom disse kombinationseffekter endnu ikke er fuldt afdækket i forskningen, peger ovenstående analyse på et behov for øget opmærksomhed på lav social kapital som en belastningsfaktor.

Derudover indikerer de identificerede belastningskombinationer risiko for alvorlige helbredssekvenser for nyuddannede socialrådgivere. På baggrund af eksisterende forskning vurderes disse kombinationer at kunne have både additive og forstærkende effekter på langvarigt sygefravær og depressive symptomer. Samtidig viser forskningen, at de fremanalyserede belastningskombinationer, som består af tre samtidige belastninger (såfremt lav social kapital inkluderes som belastningsfaktor), kan resultere i en seksdobling af risikoen for at udvikle depressive lidelser og en fordobling af risikoen for et langvarigt sygefravær. Det er afgørende, at arbejdsgivere i socialt arbejde er opmærksomme på kombinationseffekter og kan forebygge helbredsudfald for medarbejdere og særligt nyuddannede.

12. Diskussion

I nærværende diskussionsafsnit vil gruppen i en resultatdiskussion komme ind på flere af fundene fra specialets analyse og diskutere dem. Endvidere vil gruppen i en metodediskussion stille sig kritisk overfor den valgte metode i specialet og dermed diskutere alternative tilgange og udfald i specialet.

12.1 Resultatdiskussion

I følgende diskussionsafsnit fremføres overvejelser omkring informantprofilens betydning for empirigenereringen, samt betydningen af arbejdspladsens ressourcer for det psykosociale

arbejds miljø. Derudover diskuteres resultaterne i forbindelse med de fremanalyserede belastningskombinationer og kombinationseffekter. De nævnte diskussionspunkter har til formål at tydeliggøre den kritiske vinkel, som knyttes til specialets resultater, og som ultimativt skal bidrage til at fremføre kvalificerede handlingsforslag i forhold til specialets problemstilling.

12.1.1 Informantprofilens betydning for specialets fund

Informantprofilen udgør et væsentligt opmærksomhedspunkt i nærværende speciale, da deltagelse i interviewene forudsætter en vis grad af mentalt overskud. Dette gælder både i forhold til at tale om potentielt negative oplevelser, som kan have efterladt informanterne i en psykisk sårbar tilstand, og i forhold til at dele disse erfaringer med en gruppe, der for dem fremstår som fremmede. Hermed foreligger der forventninger om, at informanterne åbner op om personlige oplevelser og følelser, uden mulighed for at opbygge tillid til gruppen forinden. På baggrund heraf antages det, at de nyuddannede socialrådgivere, der er mest udsatte i forhold til negative oplevelser med det psykosociale arbejdsmiljø, ikke har haft ressourcer til at kontakte gruppen i rekrutteringsfasen. Herved afhænger analysefundene i forbindelse med socialt kapital og belastningskombinationer i høj grad af informantprofilen, da det antages, at de personer, der vælger at udtale sig om deres oplevelser, ofte ikke har oplevet de mest ekstreme vilkår og derfor besidder et større mentalt råderum til at kunne deltage i et interview. De mest ekstreme vilkår defineres i dette tilfælde som, at arbejdspladsen ikke prioriterer tiltag, der sikrer et positivt psykosocialt arbejdsmiljø og dermed negligerer de særlige hensyn, som nyuddannede har behov for - og dette i en branche, der i forvejen kan være præget af belastende arbejdsvilkår. Det kan eksempelvis betyde, at nyuddannede socialrådgivere ikke får tildelt et mentorskab eller den ansatte med mentorrollen ikke engagerer sig, samt at den nyuddannede tildeles for mange arbejdsopgaver og der stilles de samme forventninger, som til deres kolleger. Herved kan belastningerne blive for store og resultere i symptomer på stress, depression og betyde langvarigt sygefravær. Der er altså en antaget sammenhæng mellem informanternes ressourcer og den indsamlede empiri, der højst sandsynligt skaber utilgængelig viden. Denne antagelse bekræftes af flere informanternes udtalelser: Fire ud ni informanter har givet udtryk for at have kontakter, der opfylder kriterierne for deltagelse i specialets undersøgelse, men netop har været udsat for overvejende negative oplevelser med det psykosociale arbejdsmiljø. Disse kontakter afviste at deltage i et interview med gruppen.

12.1.2 Arbejdspladsens ressourcers betydning for det psykosociale arbejdsmiljø

Det kan ligeledes diskuteres, hvorvidt den sociale kapital afhænger af arbejdspladsens størrelse og ressourcer. I analysen indikeres det, at den sociale kapital er større i mindre kommuner, hvilket kan skyldes, at samarbejdet og interaktionen i (og mellem) kommunens afdelinger er hyppigere. Herved kan de sociale aspekter dyrkes i højere grad, og det kan antages, at følelsen af fællesskab herigennem styrkes. Der kan altså være bedre forudsætninger til at skabe et velfungerende psykosocialt arbejdsmiljø for nyuddannede socialrådgivere i en mindre kommune. Samtidig skal der tages i betragtning, at større kommuner typisk har flere medarbejdere inden for samme fagområde, som giver god mulighed for sparring og tværfagligt samarbejde for medarbejdere, selv i tilfælde af sygdom eller udskiftning af medarbejdere eller ledere. Herved kan den sociale kapital på nogle punkter opretholdes og ligeledes blive styrket. Disse argumenterne peger på, at der kan udvikles et højt socialt kapital i mindre såvel som større kommuner, hvis det prioriteres. Det tyder altså på, at arbejdspladsens ressourcer på baggrund af kommunens størrelse ikke nødvendigvis er afgørende for at kunne sikre et godt psykosocialt arbejdsmiljø.

I forlængelse af ovenstående er gruppen opmærksom på, at udtalelserne i den genererede empiri kun illustrerer et enkeltstående tilfælde, hvilket muligvis ikke gælder for andre nyuddannede socialrådgiveres oplevelse af det psykosociale arbejdsmiljø. Argumentet for alligevel at inkludere ovenstående diskussionspunkt, er Bent Flyvbjergs perspektiv på generaliseringen af en case. Ifølge Flyvbjerg kan enkeltstående fund belyse generelle forhold (Flyvbjerg, 2006).

Det fremgår af det ovenstående, hvordan oplevelsen af arbejdsvilkårene også påvirkes af kommunens ressourcer. Derudover ses det, at den forbindende social kapital spiller en rolle, idet arbejdet foregår i den offentlige sektor, hvor der ofte er et tættere samarbejde med det politiske niveau. Dette samarbejde opleves af informanterne som problematisk.

Et tydeligt eksempel på dette fremgår af udtalelserne fra informant Lis, som forklarer, at hendes arbejdsplads er præget af at være en politisk styret organisation. Det kommer blandt andet til udtryk ved, at medarbejderne bliver pålagt at arbejde med bandeparagrafferne som følge af politiske prioriteringer, selvom det i praksis opleves som unødvendigt i arbejdet med hendes målgruppe (se afsnit Offentlig arbejdsplads - en politisk styret organisation, s. 42).

Det kan derfor antages, at informanternes ansættelse i den offentlige sektor spiller en væsentlig rolle i forhold til de resultater, der fremkommer i analysen af den forbindende social kapital. Det fremgår, at denne form for social kapital er særligt fremtrædende i den offentlige kontekst. Havde gruppen i stedet interviewet informanter fra den private sektor, kunne resultaterne have set anderledes ud, da ansatte i den private sektor antages ikke at være underlagt de samme politiske rammer og reguleringer som offentligt ansatte. Derudover opleves den forbindende social kapital som tvetydig, idet informanterne både arbejder i udførerleddet og som myndighedspersoner. Dette giver forskellige perspektiver på samarbejdet med det politiske niveau, nogle oplever det som positivt, mens andre ser det som en udfordring. Det kan skyldes, at myndighedsarbejdet ofte er tættere knyttet til det socialpolitiske ståsted end udførerleddet er.

Dermed kan det diskuteres, hvordan analysens resultater kunne have set ud, hvis alle informanter havde arbejdet inden for samme organisatoriske led. En mere ensartet informantgruppe kunne muligvis have givet et mere entydigt billede af den forbindende social kapitals betydning.

12.1.3 Fremanalyserede belastningsfaktorer og kombinationseffekter sammenholdt med eksisterende forskning

12.2 Metodediskussion

I den følgende del af diskussionen diskuteres de metoder, der er blevet benyttet til udarbejdelsen af dette speciale samt overvejelser om alternative tilgange. Hovedtemaerne vil derfor være 'Rekruttering af informanter', 'Metode for empirigenerering' samt 'socialkonstruktivismen kontra interaktionisme'.

12.2.1 Rekruttering af informanter

I afsnittet 'valg af informanter' redegør gruppen for forhold, der potentielt har haft indflydelse på specialets empiriske grundlag. For at øge gennemsigtigheden og underbygge gruppens refleksion i forbindelse hermed, uddybes og diskuteres disse forhold i det nedenstående.

Som beskrevet tidligere, gjorde gruppen i forbindelse med rekrutteringen brug af opslag på de sociale medier, samt en medstuderende som gatekeeper. Opslaget på de sociale medier ser ud som følgende:

Søges: Nyuddannede socialrådgivere til interview om psykosocialt arbejdsmiljø

Vi søger **8-10 nyuddannede socialrådgivere** til individuelle interviews til vores speciale om det **psykosociale arbejdsmiljø** – både med henblik på belastnings- og motivationsfaktorer.

 **Interviewene kan foregå fysisk i Aalborg og omegn eller online.**

 **Hvem kan deltage?**

- Nyuddannede socialrådgivere, uddannet mellem **sommer 2021 og sommer 2024**
- Du skal have været i arbejde i **mindst 3 sammenhængende måneder**

 **Hvad?** En samtale på max. 1 time om dine oplevelser og arbejdsforhold.

 **Hvornår?** Uge 10-14 – vi tilpasser os din kalender.

 **Hvor?** Fleksibelt efter, hvad der passer dig bedst.

 **Anonymitet?** Ja, vi tilbyder fuld anonymitet.

Dit input er værdifuldt og kan gøre en forskel. **Er du interesseret, eller vil du høre mere?**

 Send os en besked på **jschie18@student.aau.dk** eller **emorte23@student.aau.dk**

Del gerne opslaget! 🙌

Mvh

Janina Schiek & Emma Miles Mortensen

Kandidatstuderende i Socialt Arbejde v/ Aalborg Universitet

Figur 8: Opslag til SOME

Det fremgår, at opslaget muligvis kunne have været formuleret mere inkluderende med henblik på at tiltrække potentielle informanter, som har haft udfordrende eller negative erfaringer i opstarten som nyuddannede. Det kan dog diskuteres, om det ville have haft den ønskede effekt, eller om disse personer stadig havde afvist at deltage. Det vurderes desuden, at anvendelsen af en alternativ gatekeeper kunne have bidraget til at rekruttere informanter med et større spændvidde af erfaringer. I den forbindelse kunne alternative gatekeepere være en repræsentant fra Dansk Socialrådgiverforening eller en supervisor med tilknytning til en kommunal arbejdsplads, der til dagligt ser nyuddannede socialrådgivere og har kendskab til deres psykosociale arbejdsmiljø. Alternative gatekeepere og en bredere undersøgelsesgruppe kunne have styrket indsigten i de oplevede arbejdsvilkår.

Endvidere indebærer gruppens overvejelser i forhold til rekruttering af informanter et større geografisk søgefelt. Som tidligere nævnt, har et af udvælgelseskriterierne været geografisk tilgængelighed, det vil sige Aalborg Kommune og omegn, eller online. For at øge deltagerantallet til interviewene og dermed sikre et større datasæt, kunne gruppen have fjernet denne geografiske begrænsning i opslagene på de sociale medier. Denne udvidede tilgængelighed kunne potentielt have resulteret i flere informanter, dog på bekostning af gruppens tid og ressourcer i forbindelse med logistik.

12.2.2 Metode for empirigenerering

Til genereringen af empiri har gruppen benyttet sig af online interview samt ansigt til ansigt interviews.

Gruppen har i løbet af specialeprocessen drøftet relevansen af alternative former for empirigenerering. En af de metodiske overvejelser vedrører anvendelsen af feltarbejde (Hastrup, 2025). Baggrunden for denne overvejelse var, at observationerne af informanternes samarbejde med kolleger og ledelsen kunne have tilføjet en alternativ vinkel til analysen og en uddybende forståelse af de udsagn, som fremkom i interviewene. Metoden blev dog ikke anvendt, da gruppen vurderede tilgængeligheden af feltet som vanskeligt i forbindelse med GDPR-regler og arbejdspladsernes ressourcer til at modtage gruppen.

Endnu en overvejelse indebærer at gennemføre interviewene som gruppeinterview (Kvale & Brinkmann, 2015). Denne tilgang kunne muligvis have frembragt nye perspektiver i på baggrund af dynamikken mellem informanter. På den anden side blev det vurderet, at et gruppeinterview ligeledes kunne have medført en risiko for, at deltagerne ikke ville føle sig trygge ved at dele mere sårbare eller kritiske erfaringer eller meninger, hvilket kunne påvirke empiriens konstruerede virkelighed. På baggrund af disse refleksioner valgte gruppen at gennemføre individuelle interviews i nærværende speciale, dog kunne det være interessant at inddrage i fremtidig forskning for at belyse problematikken fra flere vinkler.

Det valgte studiedesign i specialet er kvalitativt, hvilket giver mulighed for at indfange informanternes oplevelser og perspektiver på en dybere og nuanceret måde, end med en kvantitativ tilgang. I den forbindelse har gruppen overvejet et mixed-methods design af specialet, ved eksempelvis at inddrage spørgeskemaundersøgelser. Således kunne det empiriske grundlag udvides og nuanceres. Derudover kan det antages, at det ville have været fordelagtigt at anvende mixed methods, eftersom det kan være mindre sårbart og overvældende at tage stilling til spørgsmål på digital vis, frem for at skulle møde gruppen personligt (og eller digitalt) og åbne op omkring en sårbar situation.

12.2.3 Socialkonstruktivismen kontra interaktionisme

Specialets videnskabsteoretiske grundlag er socialkonstruktivismen med henblik på at belyse de psykiske, sociale, organisatoriske og strukturelle forhold, der påvirker nyuddannede socialrådgiveres

oplevelsen af det psykosociale arbejdsmiljø. Parallelt har gruppen overvejet, hvorvidt en interaktionistisk tilgang kunne have bidraget med et supplerende analytisk perspektiv. Ved hjælp af interaktionismen ville fokus have lagt på at analysere relationer, trivsel og roller, hvilket ligeledes kan belyse dele af det psykosociale arbejdsmiljø. Eksempelvis ville der med denne videnskabsteoretiske vinkel som udgangspunkt være mulighed for en analyse af konkrete interaktioner, der kan foregå i det forbindende, brobyggende og det samlende sociale kapital. Herved kan der opnås et endnu dybere indblik i, hvordan de nyuddannedes identitet og roller formes i mødet med kolleger og ledelse. På trods af, at interaktionisme ville kunne belyse den direkte menneskelige interaktion, er denne videnskabsteori alene ikke helt forenelig med specialets fokus, der dækker over både individuelle og strukturelle forhold.

13. Konklusion

På baggrund af det udarbejdede speciale vil der i det følgende konkluderes på problemformuleringen, som lyder: *Hvordan oplever nyuddannede, offentligt ansatte socialrådgivere det psykosociale arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, og hvilken betydning har social kapital i forebyggelsen af belastninger og negative påvirkninger?*

Den følgende konklusion er struktureret i overensstemmelse med analysens tre nøglebegreber: “Social kapital”, “Motivation” og “Belastningskombinationer og kombinationseffekter”. Derudover er analysen struktureret omkring forskningsspørgsmålene:

1. Hvordan opleves forbindende, brobyggende og samlende social kapital på nyuddannede socialrådgiveres arbejdspladser?
2. Hvilke motivationsfaktorer og udfordringer oplever nyuddannede socialrådgivere på arbejdspladsen?
3. Hvilken betydning har belastningskombinationer for nyuddannede socialrådgivere?
4. Hvordan kan social kapital bidrage til forebyggelse af et negativt psykosocialt arbejdsmiljø?

Ud fra en analyse af kvalitative interviews med udvalgte nyuddannede socialrådgivere har specialets formål været at belyse kompleksiteten i det psykosociale arbejdsmiljø for denne målgruppe samt på baggrund heraf at opstille forslag til forbedringer. Empirien er baseret på ni interviews med udvalgte nyuddannede socialrådgivere.

Nyuddannede er særligt udsatte, eftersom de gennemgår en periode i livet med mange livsændringer, som øger følsomheden og sårbarheden. I denne periode er der et større behov for trygge rammer, der blandt andet inkluderer at fremme motivation, etablere mentorordninger og sætte fokus på den kritiske overgang, som nyuddannede gennemgår.

Det første forskningsspørgsmål besvares i den indledende del af analysen, hvor det fremgår, at social kapital har en central betydning for det oplevede psykosociale arbejdsmiljø for nyuddannede socialrådgivere. Den forbindende sociale kapital opleves som lav, hvor undersøgelsesgruppen blandt andet giver udtryk for manglende ledelsesstøtte, utilstrækkelig samarbejde samt fravær af tillid på tværs af organisatoriske niveauer. Disse forhold medfører en øget risiko for et negativt psykosocialt arbejdsmiljø. Den samlende sociale kapital har ifølge undersøgelsesgruppen en afgørende betydning for de nyuddannede socialrådgiveres oplevelse af arbejdet. Det nære kollegiale fællesskab, gensidig tillid og anerkendelse bidrager i høj grad til en positiv oplevelse af det psykosociale arbejdsmiljø. Samtidig bliver undersøgelsesgruppen påvirket markant af et mangelfuldt samlende social kapital.

I forbindelse med motivationsfaktorer og udfordringer, som nyuddannede socialrådgivere oplever på arbejdspladsen, bidrager motivationsbegrebet med en nuanceret forståelsesramme for undersøgelsesgruppens oplevelser af det psykosociale arbejdsmiljø. Særligt de tre grundlæggende psykologiske behov bliver betragtet som et væsentligt perspektiv i denne kontekst. Analysen viser, at oplevelsen af kollegialt tilhørsforhold styrker motivationen i høj grad, mens oplevelsen af et svagt tilhørsforhold reducerer motivationen markant. Derudover fremgår det af analysen, at den oplevede kompetence og autonomi ligeledes har betydning, men i mindre omfang, end tilhørsforholdet.

Derudover viser analysen, at nyuddannede socialrådgivere i den offentlige sektor oplever et psykosocialt arbejdsmiljø, der er præget af forskellige typer af psykosociale belastninger, der ofte opleves samtidige og dermed udgør belastningskombinationer. Analysen viser, at de belastninger, der opleves som særligt høje, er følelsesmæssige krav, uklare rammer, tidspres og stor arbejdsmængde. Kombinationen af disse øger risikoen for alvorlige helbredsmæssige udfald, som depressive symptomer og langvarigt sygefravær, markant. Desuden viser analysen, at lav social kapital på arbejdspladsen kan anses som en yderligere belastningsfaktor, der påvirker undersøgelsesgruppen i lignende grad som de førnævnte belastninger. Dette peger på et behov for, at arbejdspladser på det

sociale område i højere grad arbejder strategisk med at styrke social kapital, tydeliggøre krav og rammer samt mindske følelsesmæssigt pres og tidspres.

Afslutningsvis indikerer fundene i analysen, at tiltag, der styrker social kapital og motivation på arbejdspladsen, kan bidrage til forebyggelsen af oplevede belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø og dermed skabe en bedre forudsætning for nyuddannede socialrådgivere. I takt med en forbedring af det psykosociale arbejdsmiljø for nyuddannede socialrådgivere, opkvalificeres arbejdsvilkårene for samtlige socialrådgivere, da tiltagene rettes mod en helhedsorienteret indsats på arbejdspladsen, der ideelt inddrager flere organisatoriske niveauer.

På baggrund af analysens resultater konkluderer gruppen, at nyuddannede socialrådgivere i den offentlige sektor oplever et belastende psykosocialt arbejdsmiljø. Her viser social kapital sig at spille en central rolle både i forhold til at styrke motivationen og forebygge belastninger.

14. Perspektivering

Den følgende perspektivering tager afsæt i analysens resultater og drager paralleller til andre nyuddannede inden for velfærdsprofessionerne. Dette gøres med henblik på at belyse potentielle muligheder for at forbedre arbejdsvilkårene for andre brancher end det sociale arbejde. Endvidere vil gruppen fremsætte handlingsforslag, der sigter mod at fremme og forbedre nyuddannedes arbejdsbetingelser.

14.1 Analytisk generalisering

Specialet er baseret på ni interviews med udvalgte nyuddannede socialrådgivere med tre til fire års anciennitet. I henhold til forskningen er informanterne udsatte i henhold til mindst tre faktorer: socialrådgiverprofessionen, nyuddannede og aldersgruppen 21-35 år. Gruppen tager i forbindelse med nedenstående generalisering forbehold for, om der kun kan generaliseres til andre velfærdsprofessioner med tilsvarende karakteristika.

Specialet peger på, at den forbindende og brobyggende sociale kapital opleves at være lav i de nyuddannede socialrådgiveres arbejdsmiljø. Denne begrænsede tilstedeværelse kan medføre udfordringer i opstarten og medføre belastninger på medarbejdere.

Dette gør sig særligt gældende for manglende ledelsesstøtte, utilstrækkeligt samarbejde og fravær af tværgående tillid. Dette anskuer gruppen som værende en problematik, der ikke kun kan opleves for

nyuddannede socialrådgivere. Dette kan ifølge gruppens optik overføres til andre nyuddannede i velfærdsprofessioner. Denne forestilling sker på baggrund af Bent Flyvbjergs “Fem misforståelser om casestudiet”. Heri beskrives det, at en af misforståelserne omkring casestudiet er, at der ikke kan generaliseres ud fra enkelttilfælde (Flyvbjerg, 2006). Ydermere fremgår det, at en generalisering er mulig på baggrund af en enkelt case, samt at casestudiet kan bidrage til videnskabelig udvikling gennem generalisering. I den forbindelse kan disse anses som supplement eller alternativ til eksisterende metoder. Der argumenteres dertil for, at den formelle statistiske generalisering er overvurderet, hvis den skal anses som kilde til videnskabelig udvikling. Samtidig beskrives “eksemplets magt” som undervurderet (Flyvbjerg, 2006). I den forbindelse vurderer gruppen, at resultaterne potentielt kan generaliseres til andre velfærdsprofessioner.

Denne tese om, at kunne generalisere til andre velfærdsprofessioner, bygger ligeledes på artiklen ‘*Praksischok genbesøgt: nyuddannede sygeplejerskers erfaringer med at træde ind på arbejdsmarkedet*’. I denne artikel beskriver Mari Holen og Sine Lehn det praksischok, der er et begreb for professionsuddannedes første møde med arbejdsmarkedet. I artiklen undersøges nyuddannede sygeplejerskers arbejdsvilkår, hvor forfatterne blandt andet skriver følgende i konklusionen:

“Artiklen peger på, at nyuddannede sygeplejersker er pressede af forestillingen om, at de skal kunne indgå i et hvilket som helst (specialiseret) klinisk arbejde som færdiguddannede – på lige fod med de erfarne sygeplejersker. Praksischok kan således forstås som en horisont, de installeres allerede under uddannelsen. Reelt er det umuligt at være klar til alle scenarier, der findes på det sygeplejefaglige arbejdsmarked. Man kan således med fordel, både i forskning og uddannelsesregi, arbejde med en konceptualisering af overgangen, der positivt betoner læring som et vilkår – og dermed fokuserer på at støtte op om den læringsparathed og de faglige ambitioner, som nyuddannede bringer med sig, når de møder arbejdsmarkedet.” (Holen og Lehn, 2023, s. 22)

I det ovenstående citat fremgår det pres, som nyuddannede sygeplejersker bliver udsat for. Dette pres genkendes også i analysen af det psykosociale arbejdsmiljø for nyuddannede socialrådgivere, hvor lignende belastninger gør gældende.

Udover dette speciales resultater og artiklen om nyuddannede sygeplejersker, kan gruppen også trække på den ene gruppemedlems erfaringer som uddannet socialrådgiver og ergoterapeut. Begge er velfærdsprofessioner, og gruppemedlemmerne oplever selv, hvordan velfærdsprofessionerne er pressede. Gruppens ergoterapeut har undervejs i interviewene kunne relatere til mange af informanternes udsagn, da dette også er noget hun oplever i praksis. Det gælder både

problematikkerne, men også de positive aspekter, der bidrager til det psykosociale arbejdsmiljø. Dette kan eksempelvis være betydningen af det psykosociale arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

På baggrund af artiklen og gruppens egne erfaringer med det psykosociale arbejdsmiljø og hvordan det konstrueres, at resultaterne fra dette speciale kan i høj grad overføres til andre velfærdsprofessioner.

14.2 Handlingsforslag samt konkretisering af lovmæssige retningslinjer

Formålet med handlingsforslagene for et bedre psykosocialt arbejdsmiljø er at højne kvaliteten i det sociale arbejde, eftersom det påvirker de borgere, som er afhængige af de sociale arbejdes indsatser. Konkretisering af lovmæssige retningslinjer har relevans for en optimeret tilrettelæggelse af en kvalificeret opstart for nyuddannede og et positivt psykosocialt arbejdsmiljø for samtlige ansatte. Dermed skal det sikres, at nyuddannede modtager en ensartet og tilstrækkelig opstart og at socialrådgivere fastholdes i det sociale område.

På baggrund af specialets undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø for nyuddannede socialrådgivere fremstår en række udfordringer, som efterlader et behov for indsatser, der kan bidrage til at udvikle det psykosociale arbejdsmiljøet – særligt for nyuddannede socialrådgivere. Med afsæt i analysens hovedfund og eksisterende forskning præsenteres i det følgende en række handlingsforslag. Disse rettes mod at reducere belastninger og fremme bæredygtige arbejdsvilkår for nyuddannede socialrådgivere og for andre velfærdsprofessioner, som oplever lignende belastninger.

14.2.1 Forslag om uddybende lovmæssige retningslinjer

I forlængelse af ovenstående handlingsforslag præsenteres i det nedenstående et forslag om uddybende lovmæssige retningslinjer for introduktion og oplæring af nyuddannede.

På trods af de overordnede lovmæssige krav om et sundt og forsvarligt arbejdsmiljø, synes der at mangle en konkretiseret og mere praksisnær beskrivelse af, hvad en opstart for nyuddannede i velfærdsprofessioner bør indebære. Særligt grundet de belastninger, som mange nyuddannede oplever i opstarten, kan det betragtes som en udfordring, at lovgivningen ikke tilstrækkeligt specificerer, hvordan disse forhold skal imødekommes. I fraværet af mere præcise retningslinjer er det i høj grad op til den enkelte arbejdsplads samt ledelsen at definere, hvordan introduktionsforløbet udformes og prioriteres. Denne fleksibilitet kan i nogle tilfælde være gavnlig, men indebærer samtidig en risiko for, at en god opstart defineres på uhensigtsmæssig vis og støtte til de nyuddannede ikke tænkes systematisk ind i den organisatoriske praksis. Dette kan særligt være gældende for

organisationer med knappe og højt arbejdspress. En tydeligere forankring i lovgivningen kunne understøtte en ensartet og mere forpligtende tilgang til tilrettelæggelsen af introduktionsperioden. Denne kan sikre en opstart, hvor der tages højde for sårbarheder og særlige behov i begyndelsen af arbejdslivet. Ved at fastlægge konkrete krav ved lov som en del af arbejdsgiverens ansvar, mindskes risikoen for, at introduktionsforløbet bliver afhængigt af lokale ressourcer, normer og værdier samt enkeltpersoners initiativ. Herved signaleres det ligeledes, at en kvalificeret opstart er nødvendig for at sikre trivsel, faglig udvikling og fastholdelse. Dette er særligt væsentligt i velfærdsprofessionerne, der i forvejen er præget af komplekse arbejdsopgaver og høje følelsesmæssige krav.

14.2.2 Handlingsforslag i praksis

Sammenholdes analysens fund med den eksisterende forskning, fremstår særligt nødvendigheden for en helhedsorienteret indsats, som rettes mod relationelle forhold og de strukturelle rammer. Analysen peger blandt andet på et behov for mere tid til oplæring og til at udføre opgaverne, at styrke den forbindende og brobyggende sociale kapital, samtidig med at den samlende social kapital vurderes at have særlig betydning for oplevelsen af et godt psykosocialt arbejdsmiljø. Herudover viser fundene, at oplevelsen af tidspres og strukturelle begrænsninger har konsekvenser for effektiviteten og dermed motivationen i arbejdet.

Forskningen understøtter disse fund og peger på, at øget medarbejderinddragelse og medbestemmelse i organisatoriske beslutninger kan styrke tillid, retfærdighed og oplevelsen af kompetence og autonomi (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2025). Samtidig fremhæver NFA betydningen af en systematisk implementering af arbejdsmiljøindsatser i ledelsespraksis for at skabe bæredygtige forbedringer i det psykosociale arbejdsmiljø (Aust & Meng, 2025). Derudover viser erfaringer fra AT, at udviklingen af arbejdsmiljøet med fordel kan forankres på flere organisatoriske niveauer inklusive den øverste ledelse. Dette kan være relevant i komplekse velfærdsorganisationer, hvor nyuddannede ofte oplever en begrænset indflydelse (Arbejdstilsynet, 2022).

På baggrund heraf opstilles følgende handlingsforslag:

1. Faste mødefora, hvor nyuddannede inddrages ved beslutningsprocesser om arbejdsrelaterede forhold
2. Mere omfattende mentor- eller kollegiale støtteordninger, der i højere grad fremmer samarbejde og fællesskab
3. Optimering af den strukturelle planlægning med fokus på realistiske arbejdskrav og prioritering

4. Prioritering af en grundig og støttende introduktionsperiode, der forebygger usikkerhed og understøtter trivsel

15. Referenceliste

15.1 Artikler

Bekke, P. (2024). Hvad kendetegner en retfærdig leder? *Lederweb*.

<https://www.lederweb.dk/hvad-kendetegner-en-retfaerdig-leder/>

Boote, D. N., & Beile, P. (2005). Scholars before researchers: On the centrality of the dissertation literature review in research preparation. *Educational Researcher*, 34 (6), 3–15.

<https://doi.org/10.3102/0013189X034006003>

Brodin, E. Z. (2011). Policy work: Street-level organizations under new managerialism. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(suppl_2), i253–i277.

<https://doi.org/10.1093/jopart/muq093>

Clausen, T., Sørensen, J. K., Dalsager, L., Karlsen, I. L., & Kristiansen, J. (2023). Do different job demands interact as predictors of long-term sickness absence? A register-based follow-up on 55,467 Danish workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 80(1), 7–13. <https://doi.org/10.1136/oemed-2022-108444>

Dansk Magisterforening. (u.å.). *Kunne du tænke dig en karriere inden for det kommunale?* Hentet 30. april 2025 fra <https://dm.dk/din-karriere/din-arbejdssituation/kommunalt-ansat/kunne-du-taenkte-dig-en-karriere-inden-for-det-kommunale/>

Danske Professionshøjskoler. (2024). *Fakta om socialrådgiveruddannelsen – socialrådgivernes beskæftigelse*. <https://danskeprofessionshøjskoler.dk/analyser-og-fakta/fakta-om-socialraadgiveruddannelsen/>

Hansen, A. M., Grøn, S., Vaaben, N., & Thomsen, R. (2023). Krise i velfærdsstaten: Hvordan holder vi på de velfærdsprofessionelle. *Tidsskrift for Arbejdsliv*. <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/issue/view/10019>

Holen, M., & Lehn, S. (2023). Praksischok genbesøgt: Nyuddannede sygeplejerskers

erfaringer med at træde ind på arbejdsmarkedet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 25 (2).

<https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/140159>

Kristensen, T. S. (2004). *De seks guldskorn*.

https://nfa.elsevierpure.com/ws/portalfiles/portal/6676039/Kristensen_TS_Helse_p_job_2004.pdf

Pedersen, L. M., Laursen, S., & Buttenschøn, H. N. (2023). Is mental health positively associated with workplace social capital among Danish hospital employees? A multilevel study. *Mental Health & Prevention*, 32, 200300.

<https://doi.org/10.1016/j.mhp.2023.200300>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. I *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Sundhedsdonationer. (2024). Forebyggelse af stress og dårligt mentalt helbred blandt unge.

<https://sundhedsdonationer.dk/nyheder/forebyggelse-af-stress-og-daarligt-mentalt-helbred-blandt-unge/>

15.2 Bøger

Creek, J. (2018). Psykiatrisk ergoterapi. I Creek, J. (Red.), *Planlægning og implementering af behandling* (s. 92-93) København: Munksgaard

Flyvbjerg, B. (2006). Fem misforståelser om casestudiet. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder* (s. 463–487). Hans Reitzels Forlag.

Hastrup, K. (2025). Feltarbejde. I: Brinkmann, S., Tanggaard, L. (Red.), *Kvalitative metoder*. (s. 87-116). København: Hans Reitzels Forlag

Ingemann, J. H., Kjeldsen, L., Nørup, I. & Rasmussen, S. (2018). *Kvalitative undersøgelser i praksis*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

- Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (2017). *Kvalitative analysetraditioner i samfundsvidenskabelig forskning*. I: M. Järvinen & N. Mik-Meyer (red.). Kvalitativ analyse - syv traditioner (s. 11). København: Hans Reitzels Forlag.
- Jørgensen, A.M. & Høgsbro, L. (2015). *Professionel dømmekraft i socialt arbejde*. 2. udgave. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S. & Brinkmann S. (2015). *Interview - Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. (3. udg.). København: Hans Reitzels Forlag.
- Lipsky, M. (2010). Dilemmas of the Individual in Public Services. Preface. I M. Lipsky, *Street-Level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York, Russell Sage Foundation
- Maxwell, J. (2002). Understanding and Validity in Qualitative Research. I: Huberman, A.M., Miles, M.B. (red.). *The Qualitative Researcher's Companion* (s. 48). London: Sage
- Olesen, S. P. & Monrad, M. (2018). Indledning. I: S. P. Olesen & M. Monrad (red.). *Forskningsmetode - i socialt arbejde* (s. 19). København: Hans Reitzels Forlag.
- Olesen, S. P. (2018). Analysestrategi. I: S. P. Olesen & M. Monrad (red.). *Forskningsmetode - i socialt arbejde* (s. 150). København: Hans Reitzels Forlag.
- Pedersen, L. M. (2025) Social kapital på arbejdspladsen som ramme for organisatorisk læring I Nørlem, J., Klee, N. & R. F. Andersen, M. (red.). *Organisatorisk læring og forandring - Individer, grupper og processer*. 67-82). Frederiksberg C: Samfundslitteratur
- Wenneberg, S. B. (2002). *Socialkonstruktivisme positioner, problemer og perspektiver*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

15.3 Hjemmesider

Arbejdstilsynet. (2023b). Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker._

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/hoeje-foeelsesmaessige-krav-4-2-1/>

Arbejdstilsynet. (2024). Uklare krav og modstridende krav i arbejdet. Hentet 30. april 2025 fra <https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/uklare-krav-modstridende-krav-i-arbejdet/om-uklare-krav-og-modstridende-krav-i-arbejdet/>

Arbejdstilsynet. (2023). Stor arbejdsmængde og tidspres. Hentet 4. marts 2025 fra <https://at.dk/regler/at-vejledninger/stor-arbejdsmaengde-tidspres-4-1-1/#id210975157>

Arbejdstilsynet. (2023a). Vurder risikoen for medarbejdernes helbred. Hentet 27. maj 2025 fra <https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/uklare-krav-modstridende-krav-i-arbejdet/vurder-risikoen-for-medarbejdernes-helbred/>

Aust, A., & Meng, S. (2025). Ny evaluering: Målrettet indsats bringer systematik ind i arbejdet for et bedre arbejdsmiljø. Det nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø. Hentet 22. maj 2025 fra <https://nfa.dk/nyt/nyheder/2025/marts/ny-evaluering-maalrettet-indsats-bringer-systematik-ind-i-arbejdet-for-et-bedre-arbejdsmiljoe>

Dansk Socialrådgiverforening. (2024). Analyse: Hver fjerde socialrådgiver er stresset. Hentet 4. marts 2025 fra <https://socialraadgiverne.dk/faglig-artikel/analyse-hver-fjerde-socialraadgiver-er-stresset/>

Dansk Socialrådgiverforening. (u.å.a). Introduktions- og mentorordninger. Hentet 4. marts 2025 fra <https://socialraadgiverne.dk/job-og-karriere/introduktions-og-mentorordninger/>

Dansk Socialrådgiverforening. (u.å.). DS' professionsetik. Hentet 22. maj 2025 fra <https://socialraadgiverne.dk/fag-og-debat-2/faglige-fokusomraader/professionsetik/ds-professionsetik/>

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (u.å.). Psykosocialt arbejdsmiljø gennem tiden – overvejelser om hvad begrebet omfatter. Hentet 4. marts 2025 fra <https://nfa.dk/forskning/strategiske-forskningsomraader/psykforedrag/psykosocialt-arbejdsmiljoe-gennem-tiden/>

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (u.å.a). Social kapital på arbejdspladsen.

Hentet 4. marts 2025 fra

<https://nfa.dk/forskning/strategiske-forskningsomraader/psykforedrag/social-kapital-paa-arbejdspladsen>

Guyot, P. (2022). Psychosocial issues. National Research and Safety Institute, France. Hentet

22. maj 2025 fra <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-issues>

Nielsen, D. K. (2020, 17. november). EKSPERT: Det tager mindst to år at opbygge sin fagidentitet. Dansk Socialrådgiverforening. Hentet 4. marts 2025 fra

<https://socialraadgiverne.dk/faglig-artikel/ekspert-det-tager-mindst-to-aar-at-opbygge-sin-fagidentitet/>

Pedersen, H. E. (2024). Socialrådgivernes arbejdsmiljø ifølge Arbejdstilsynet. Dansk Socialrådgiverforening. Hentet 27. maj 2025 fra

<https://socialraadgiverne.dk/socialraadgivernes-arbejdsmiljoe-ifoelge-arbejdstilsynet/>

Socialrådgiverne. (u.å.). Socialrådgivernes arbejdsmiljø ifølge Arbejdstilsynet. Hentet 27.

maj 2025 fra <https://socialraadgiverne.dk/socialraadgivernes-arbejdsmiljoe-ifoelge-arbejdstilsynet/>

15.4 Rapporter

Arbejdstilsynet. (2022). *Evaluering af Arbejdstilsynets brancherettede indsats.*

<https://at.dk/media/8023/evaluering-arbejdstilsynets-brancherettede-indsats.pdf>

Borg, V., & Andersen, M. F. (2017). *Social kapital på arbejdspladsen: Rapport nr. 1 – En ny syntese af begrebet om social kapital på arbejdspladsen.* København.

https://nfa.elsevierpure.com/ws/portalfiles/portal/3485154/Borg_V_Social_kapital_p_arbejdspladsen_2017.pdf

Borg, V. (2018). *Social kapital på arbejdspladsen: En sammenfatning af 4 rapporter.* Hentet

27. maj 2025 fra

https://nfa.elsevierpure.com/ws/portalfiles/portal/4868842/Borg_V_Social_kapital_p_arbejd_spladsen_En_sammenfatning_af_4_rapporter_2018.pdf

Clausen, T., Karlsen, I., Dalsager, L., Sørensen, J. K., & Kristiansen, J. (2022).

Sammenhænge mellem kombinationer af faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø og helbredsrelaterede udfald blandt arbejdstagere i Danmark. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

https://nfa.elsevierpure.com/ws/portalfiles/portal/10848702/Sammenh_nge_mellem_kombinationer_af_faktorer_i_det_psykosociale_arbejdsmilj_og_helbredsrelaterede_udfald_blandt_arbejdstagere_i_Danmark_2022.pdf

Dansk Socialrådgiverforening. (2024). *Socialrådgivernes arbejdsmiljø – Resultater fra Arbejdstilsynets 'National overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L) i 2023.* <https://socialraadgiverne.dk/wp-content/uploads/2024/02/Notat-Socialraadgivernes-arbejdsmiljoe-Resultater-fra-NOA-L-undersoegelsen-i-2023-februar-2024.pdf>

Dansk Socialrådgiverforening. (2023). *Rundspørge om introordninger og mentorforløb.*

<https://socialraadgiverne.dk/wp-content/uploads/2023/08/rundspoergen-om-introordninger-og-mentorforloeb.pdf>

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2025). *Afdelingsrapport: Det psykiske arbejdsmiljø – Kortlægning med DPQ.* Velliv Foreningen.

https://www.vellivforeningen.dk/media/jp211c2r/afdelingsrapport_kort-dpq.pdf

Falck. (2024). *Sundhedsbarometeret 2024.*

https://www.falck.dk/globalassets/2.-media/2.3.-pdf-files/2.3.-om-falck/sundhedsbarometeret_2024.pdf

Lunen, J. C., Rugulies, R., Sørensen, J. K., Andersen, L. L., & Clausen, T. (2023). Exploring

exposure to multiple psychosocial work factors: Prospective associations with depression and sickness absence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4124>

15.5 Kronik

Brøndum, M. (2023). *Frafald i socialrådgiverfaget og fastholdelse af nuværende*. Tidsskrift for Arbejdsliv. <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/140164>

15.5 Retskilder og bekendtgørelser

Bekendtgørelsen om arbejdsmiljø, LBK nr. 674 af 25/5/2020

Bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, LBK 1234 29/2/2018

Databeskyttelsesforordningen

Databeskyttelsesloven